

### **Leitsatz**

Einzelfallentscheidung zu der beantragten Zustimmung zu einer Um- bzw. Rückgruppierung eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen - Gärtnerarbeiten, 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 D. 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 Arbeitsbe-

reich 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) 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 aufgeteilt; damit waren deutliche Entgelterhöhungen verbunden. Der von dem Umgruppierungsbegehren betroffene Mitarbeiter D. 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 D. ist gelernter Gärtnergeselle. Er verfügt über eine sonderpädagogische Zusatzausbildung. Er wird bei dem Dienstgeber als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt. Die in dieser Gruppe beschäftigten behinderten Menschen haben einen im Vergleich durchschnittlichen Hilfebedarf. Sie sind in der Lage, ein Mindestmaß an wirtschaftlicher Arbeitsleistung zu erbringen. Die Beschäftigten werden im Rahmen ihrer beruflichen verwertbarer Qualifizierung mit üblichen Gärtnerarbeiten betraut. Die Gruppe ist für die gärtnerische Pflege der Außenanlagen des Dienstgebers zuständig. Vor der Tarifumstellung für die Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst und danach war Herr D. 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 D. 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 der Klage stattgegeben und die verweigerte Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Um- und Rückgruppierung des Mitarbeiters D. in die Entgeltgruppe S 7 ersetzt. Zur Begründung hat es ausgeführt: Der Mitarbeiter sei der Entgeltgruppe S 7 zuzuordnen, weil er über eine abgeschlossene Berufsausbildung als Handwerker und eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfüge. Er werde als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen eingesetzt, die gärtnerische Aufgaben erledigten. Bei seiner Arbeit handele es sich um Tätigkeiten im handwerklichen Erziehungsdienst. Die Betreuung der Beschäftigten und der erhöhte Bedarf an einer solchen stünden nicht 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 Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht in Hamburg zurückverwiesen. Angesichts der widerstreitenden Behauptungen der Parteien dürfe nicht einfach auf die „gärtnerischen Aufgaben“ abgestellt werden. Zu klären sei, ob sich die übertragenen Tätigkeiten schwerpunktmäßig auf den handwerklichen Erziehungsdienst beschränken oder ob überwiegend betreuerische und pflegerische Aufgaben anfielen, die dem allgemeinen Erziehungsdienst zuzuordnen seien. Für Letzteres habe die Mitarbeitervertretung die betriebsinterne Konzeption und die von dem Dienstgeber selbst bislang für richtig gehaltene Eingruppierung ins Feld geführt. 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

nung handele, für die erhöhte Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast gelten, die sich auch im Zustimmungseretzungsverfahren auswirkten.

- 14 Der Dienstgeber trägt weiter vor, die in den Werkstätten beschäftigten Menschen erfüllten 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 D. leite, bestehe im Durchschnitt aus ca. sechs bis acht Beschäftigten. Der Mitarbeiter müsse für diese den Arbeitsablauf planen und kontrollieren und sie bei der Arbeit anleiten. Dazu müsse er die anfallenden Arbeiten 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 insgesamt 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 D. 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 betreuenderischer 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 Überlegungen 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 völ-

lig 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 13/18 - hat das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Auf die Anhörungsgrüge 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 N. und K. sowie den Mitarbeiter D. vernommen. 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 D. 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 D. 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 D. 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 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 kaum an. 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 an 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 Beaufsich-

tigung 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:

**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.

31 c)

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

32 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*).

33 (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, zB 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 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*).

34 (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 be-

reiten 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*).

- 35 (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.
- 36 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).

37 bb)

In Anwendung dieser Grundsätze ist die von dem Mitarbeiter D. ausgeübte Tätigkeit dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen und damit die typische Tätigkeit eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Das ist bewiesen.

38 (1)

Zwar ist die Aussage des Zeugen K. unergiebig. Er hat zu den festzustellenden Aufgaben und deren Tätigkeitsschwerpunkten nichts aussagen können. Er hat nur bestätigt, dass der Mitarbeiter D. als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen eingestellt worden und dort für eine Gruppe im Garten- und Landschaftsbau zuständig ist, weil er eine Qualifikation als Gärtnergeselle habe. Bestätigt hat der Zeuge ebenfalls, dass der Mitarbeiter im Berufsbildungsbereich eingesetzt werde. Er hat aber ausdrücklich betont, zu dem Beweisthema nicht mehr als das Ausgesagte zu wissen.

39 (2)

Der Zeuge N., der bei dem Dienstgeber seit Mitte 2017 als Werkstattleiter beschäftigt wird, hat jedoch bekundet, der Schwerpunkt des Aufgabenbereichs liege in der Qualifizierung der behinderten Menschen und sei auf das handwerkliche bezogen.

40

Im Ergebnis hat er ausgesagt, der Mitarbeiter beobachte die behinderten Menschen und weise ihnen je nach dem Entwicklungsgrad ihrer handwerklichen, körperlichen und kognitiven Fähigkeiten sehr einfache, einfache, mittlere oder schwierige Arbeiten zu. Dabei lerne und leite er sie an und zeige ihnen, wie sie mit Geräten umgehen müssen, etwa wie ein Rasen gemäht, Gehölze geschnitten oder Grün- und Gartenflächen gepflegt werden. Er achte

darauf, welche Arbeitsleistung der einzelne erbringe und gleiche das mit den Unterweisungsunterlagen ab. Bei der Arbeit könnten auch sogenannte Sondersituationen vorkommen, etwa wenn sich ein behinderter Mensch überfordert fühle. Dann gehöre es zu den Aufgaben des Mitarbeiters, den behinderten Menschen aus der Situation wieder herauszuholen. In der Gesamtschau hielte sich das aber in Grenzen. In schwierigen Situationen werde der Fachdienst hinzugezogen. Der Mitarbeiter in der Werkstatt sei insgesamt bestrebt, den behinderten Menschen einen Mindeststand an Fertigkeiten und Fähigkeiten an handwerklicher Arbeit beizubringen. Er trage dazu bei, dass Persönlichkeitsentwicklung stattfinde. Von „handwerklichem Erziehungsdienst“ spreche man hier wohl, weil den behinderten Menschen so eine Teilhabe an Arbeit ermöglicht werde. Natürlich müsse der Mitarbeiter auch grundpflegerische Tätigkeiten leisten, zu denen das Reichen von Essen, das Begleiten zur Toilette, Hygienemaßnahmen und auch die Gabe von Medikamenten gehörten, weil der Dienstgeber hierzu verpflichtet sei.

- 41 Der so beschriebene Aufgabenbereich entspricht vollständig dem oben dargestellten handwerklichen Erziehungsdienst. Die Aussage ist selbsterklärend.
- 42 (3)  
Die Aussage wird durch diejenige des Mitarbeiters D. bestätigt, der seinen Arbeits- und Aufgabenbereich ähnlich beschrieben hat. Dazu hat er aus seinen Aufzeichnungen zitiert, die er im Vorfeld erstellt hatte.
- 43 Der Mitarbeiter D. hat bekundet, er müsse in einer Kompetenzanalyse festlegen, wo der behinderte Mensch seine Fähigkeiten, seine Stärken und seine Schwächen habe; dabei müsse er feststellen, ob der Beschäftigte ausdauernd arbeiten könne, pünktlich sei, lesen und rechnen könne, wo er Hilfestellung oder Unterstützung benötige und inwieweit er qualifiziert werden könne; auch Besonderheiten, wie Erkrankungen, müssten benannt werden.
- 44 All das sind Aufgaben, die dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzurechnen sind.
- 45 Entsprechendes gilt für die Schilderungen des Zeugen zum HMBT-Vorbogen, in den das jeweilige Hilfeziel des behinderten Menschen eingetragen wird. Denn die Eintragungen beziehen sich - wie der Mitarbeiter bekundet hat - auf

die Tätigkeiten bei der Garten- und Landschaftspflege und das Arbeitsverhalten des Beschäftigten. Auch Angaben zur Mobilität rechnen dazu. Dass auch Besonderheiten im Bereich der Hygiene, der Ernährung und des Gesundheitsbewusstseins einzutragen sind, ist der Verpflichtung geschuldet, grundpflegerische Tätigkeiten zu leisten. Sie stehen der Bewertung der Tätigkeit als überwiegend dem handwerklichen Erziehungsdienst zugehörig nicht entgegen.

- 46 Gleiches gilt für die Bekundungen des Mitarbeiters zu der Empfehlung, ob einem Beschäftigten ein iPad mit METACOM Symbolen zur Verfügung gestellt werden solle. Die Empfehlung spricht er nämlich aufgrund der Erkenntnisse aus, die er während der Arbeit mit den behinderten Menschen im Garten- und Landschaftsbau erlangt hat, also bei der Beaufsichtigung und Betreuung dieser auf handwerklichem Gebiet. Das technische Hilfsmittel kann zudem auch bei der Arbeit im Garten helfen, damit „im Garten nichts schief geht“, wie der Mitarbeiter selbst ausgesagt hat.
- 47 Die Eltern- und Betreuergespräche beziehen sich dabei ebenfalls auf die Arbeitsleistung der behinderten Menschen und ihr Arbeitsverhalten. Dafür spricht der von dem Mitarbeiter genannte regelmäßige Austausch mit dem Sozialdienst, der für den Berufsbildungsbereich „Weiterförderungsgespräch“ heißt. Schon die Bezeichnung als „Weiterförderungsgespräch“ zeigt, dass der Inhalt des Gesprächs im Schwerpunkt auf die Arbeitsleistung und das Arbeitsverhalten des behinderten Menschen ausgerichtet ist.
- 48 Nach dem Ziel seiner Tätigkeit gefragt, hat der Mitarbeiter bekundet, er sehe dieses darin, die ihm und seiner Gruppe „zugewiesenen behinderten Menschen mit gärtnerischen Aufgaben zu betrauen“. Die von dem Mitarbeiter geschilderte Situation, es könne vorkommen, dass ein behinderter Mensch den ganzen Tag nur mit der Karre durch den Garten laufe, also keine produktive Arbeitsleistung erbringe, steht dem Ergebnis nicht entgegen. Vielmehr unterstreicht sie dieses. Denn dem behinderten Menschen wird auch dabei zumindest der Eindruck vermittelt, er erbringe in irgendeiner Art und Weise ein gewisses Maß an verwertbarer Arbeitsleistung, nehme also Teil an produktiver Arbeit.



49 Damit liegt der Schwerpunkt des Arbeitsplatzes auf Tätigkeiten im handwerklichen Erziehungsdienst, bei denen die Beaufsichtigung und Betreuung von behinderten Menschen auf handwerklichem Gebiet im Vordergrund stehen.

50 cc)

Die Zeugen sind glaubwürdig; ihre Aussagen glaubhaft. Insbesondere Herr D. ist bereits seit vielen Jahren bei dem Dienstgeber angestellt und selbst Gruppenleiter der Werkstatt für behinderte Menschen. Der Zeuge N. ist Nachfolger von Frau E., die unmittelbare Vorgesetzte des Mitarbeiters war. Die Zeugen 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 nicht nur im Kern, sondern nahezu vollständig mit denen des Herrn D. übereinstimmt. Die Zeugen haben ihre Antworten auf Fragen darüber hinaus sicher und widerspruchsfrei abgegeben; ihre Aussagen haben keine Brüche enthalten. Nachfragen haben sie ohne zu zögern beantwortet. Ebenfalls hat das Gericht keine Zweifel an der Glaubhaftigkeit der Aussage des Zeugen K. oder an seiner Glaubwürdigkeit. Auch er hat offen und frei von Widersprüchen die Fragen des Gerichts beantwortet. Ehrlich hat er offenbart, mangels Kenntnis das Beweisthema nicht beantworten zu können. Seine Erklärung ist nachvollziehbar. Der Zeuge ist bei dem Dienstgeber Personalleiter und mit anderen Aufgaben betraut.

51 3.

Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme ist dem Mitarbeiter D. somit 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 in geringem Umfang Tätigkeiten der Berufsbilder des sog. Erziehungsdienstes und der Heilpädagogik anfallen, sind diese Anteile für die tägliche Arbeit nicht prägend (vgl. BAG vom 13. November 2019 - 4 AZR 490/18 - juris Rn. 48). Der Fokus liegt in der Zuweisung produktiver Arbeit. Das ist Ziel der täglichen Bemühungen des Mitarbeiters, wie er es bei seiner Vernehmung selbsterklärend am Schluss mit den Worten zusammengefasst hat: „Mein Ziel ist, dass sich die Beschäftigten wohlfühlen und sich mit der

gärtnerischen Tätigkeit vertraut machen“. Die von dem Mitarbeiter vorgelegte Stellenanzeige mit dem Wortlaut „Betreuer einer Garten- und Landschaftsgruppe (ca. 12 Personen)“ unterstreicht diese Wertung. Denn auch hier wird der Schwerpunkt auf die handwerkliche Arbeit, also den handwerklichen Erziehungsdienst, nicht den Sozial-/Erziehungsdienst oder den Dienst der Heilerziehungspfleger und Heilerzieher gelegt.

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