

Leitsatz

Einzelfallentscheidung zu einem Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zur Rückgruppierung von Gruppenleitern in Werkstätten für behinderte Menschen.

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten um die Ersetzung der Zustimmung zur Rückgruppierung von noch vier Gruppenleitern in Werkstätten für behinderte Menschen.
- 2 Der Kläger ist ein christlich orientiertes, gemeinnütziges Sozialunternehmen für die Bereiche Behindertenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe sowie 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) Anwendung. Zum 1. Dezember 2009 wurden die Mitarbeiter der Werkstatt für behinderte Menschen, die einen Überleitungsantrag gestellt hatten - wie die hier betroffenen -, der Entgeltgruppe S 8 der Anlage C zum TVöD zugewiesen und entsprechend vergütet. Sie hatten im Zuge der Überleitung des Bundesangestelltentarifvertrags in die Regelungen des TVöD bis zum 31. Dezember 2009 nach § 28a Abs. 7 TVÜ-VKA eine Überleitung in die dortigen S-Entgeltgruppen nach dem Anhang zu der Anlage C zum TVöD beantragt. Zum 1. Oktober 2015 wurde der TVöD hinsichtlich der Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst überarbeitet. Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung sind danach wie Erzieher mit staatlicher Anerkennung eingruppiert. Die Entgeltgruppe S 8 wurde in S 8a und S 8b aufgeteilt; damit waren deutliche Entgelterhöhungen verbunden.

- 4 Im Zuge einer Überprüfung der Eingruppierung aller in seinen Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigten Gruppenleiter im Jahre 2016 kam der Kläger 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 eingruppiert. Deshalb forderte er die Beklagte am 19. Dezember 2016 (Anlage K 9) auf, der beabsichtigten Rückgruppierung in Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zur Anlage C TVöD zuzustimmen. Ausgenommen wurden die Meister und die Fachdienste. Die Beklagte lehnte mit Schreiben vom 21. Dezember 2016 ab (Anlage K 10). 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 Beklagte erneut ab, der Rückgruppierung in Entgeltgruppe S 7 Anlage C zum TVöD zuzustimmen. 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. Jeder Arbeitsplatz müsse individuell bewertet werden.
- 5 Von dem Antrag auf Zustimmung zur Rückgruppierung betroffen waren zunächst 25 Gruppenleiter. In den von ihnen geleiteten produktiven Gruppen werden Verpackungsarbeiten, kleinere Montagearbeiten, Elektroarbeiten ebenso wie Tätigkeiten für die Holzbearbeitung, Metallbearbeitung oder Konfektionierung durchgeführt. Es gibt aber auch sogenannte Gruppen „Arbeit nach Maß“ oder Vorseniorengruppen. Die Gruppen bestehen im Durchschnitt aus sechs bis zu zwölf behinderten Menschen. Die Gruppenleiter sind ausge-

bildete Erzieher oder Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung oder haben eine andere Berufsausbildung und eine heilpädagogische Zusatzausbildung wie die Ergotherapeutin Lindner. Diese arbeitet mit psychisch Kranken.

- 6 Der Kläger ist der Auffassung, die von der Rückgruppierung betroffenen Mitarbeiter seien in Entgeltgruppe S 7 TVöD umzugruppieren. Die vorläufige Eingruppierung in Entgeltgruppe S 8 TVöD sei unrichtig. Die den Mitarbeitern übertragenen Aufgaben seien typische Tätigkeiten eines Gruppenleiters in Werkstätten für behinderte Menschen und daher dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen. Sie entsprächen nicht derjenigen eines Erziehers / Heilerziehungspflegers mit staatlicher Anerkennung. Auf den in Anlage K 16 beschriebenen Tagesablauf eines Gruppenleiters werde Bezug genommen.
- 7 Er behauptet: Die Aufgabe der Gruppenleiter bestehe darin, die Menschen mit Behinderung bei der Arbeit anzuleiten, zu beaufsichtigen, zu betreuen und auch selbst mitzuarbeiten. Unabhängig von der Qualifikation als Erzieher / Heilerziehungspfleger oder Handwerker führten alle Gruppenleiter dieselben Arbeiten aus. Der Mitarbeiter müsse für sie 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 erledigten, damit eine termingerechte und den Qualitätsanforderungen entsprechende Durchführung der extern beauftragten Leistungen sichergestellt sei. Die berufliche Förderung beziehe sich auch auf das Sozial- und Arbeitsverhalten. Die Beschäftigten müssten zur Arbeitsleistung motiviert und Streitigkeiten geschlichtet werden.
- 8 Zwar führten die Beschäftigten mit überdurchschnittlichem Hilfebedarf im Vergleich zu den anderen nur einfache, auch einfachste Arbeiten aus; auch benötigten sie längere Pausen und hätten entsprechend geringere Arbeitszeiten. Trotz des überdurchschnittlichen Hilfebedarfs erfüllten sie dennoch 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, bei denen dies nicht der Fall sei, halte der Kläger die Tagesförderstätte vor, die tagesstrukturierende und arbeitsanbahnende Maßnahmen anbiete.

- 9 Das Kirchliche Arbeitsgericht hat die Klage - soweit vorliegend von Belang - nach Abtrennung eines Teils der Anträge abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, Mitarbeiter, die bereits im Jahre 2009 in die Entgeltgruppe S 8 Anlage C zum TVöD (a.F.) übergeleitet worden seien, hätten Bestandsschutz nach § 29a Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA; sie könnten nicht mehr im Wege der korrigierenden Rückgruppierung einer niedrigeren Entgeltgruppe zugewiesen werden, auch wenn die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S 8 nicht gegeben seien und die Eingruppierung grundsätzlich fehlerhaft sei. Das folge aus den Regeln des Überleitungsrechts, wonach die Eingruppierung anlässlich der Überleitung weder überprüft noch neu festgestellt werde. Begriffsnotwendig entfalte die Wirkung des Bestandsschutzes lediglich zugunsten der Mitarbeiter und komme nur nicht zum Tragen, wenn diese selbst (erfolgreich) geltend machten, schon im Zeitpunkt der Überleitung zu niedrig eingruppiert gewesen zu sein. Die Zuordnungstabelle in § 28b TVÜ-VKA regele die Überleitung konstitutiv; sie sei nicht lediglich eine unverbindliche Arbeitshilfe.
- 10 Auf die Revision des Klägers hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof das Urteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Kirchliche Arbeitsgericht zurückverwiesen. Er hat ausgeführt: Der Bestandsschutz nach den §§ 28b, 29a Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA führe nicht zu einer konstitutiven Festlegung einer unabhängig von der Überleitung unzutreffenden Eingruppierung. Die tarifliche Besitzstandsregelung schließe eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung nur aus Anlass („aufgrund“) der Überleitung aus, nicht dagegen aus anderen Gründen. Zu klären sei daher auch vorliegend, ob sich die übertragenen Tätigkeiten schwerpunktmäßig auf den handwerklichen Erziehungsdienst beschränkten oder ob überwiegend betreuerische und pflegerische Aufgaben anfielen, die dem allgemeinen Erziehungsdienst zuzuordnen seien.
- 11 In 21 Fällen ist das Zustimmungsersetzungsverfahren - zum Teil durch streitige Entscheidungen des Kirchlichen Arbeitsgerichts, zum Teil durch übereinstimmende Erledigungserklärungen der Parteien - erledigt worden. In den noch verbliebenen vier Fällen begehrt der Kläger weiterhin die Zustimmungsersetzung.
- 12 Er wiederholt seinen bisherigen Vortrag und trägt weiter vor: Der Mitarbeiter S. sei mittlerweile im betreuungsintensiven Arbeitsbereich der Werkstatt tätig.

Gemeinsam mit einem anderen Gruppenleiter leite er eine Gruppe mit zurzeit 15 Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und älter. Die Beschäftigten seien zuvor in einer Produktionsgruppe außerhalb des betreuungsintensiven Arbeitsbereichs tätig gewesen. Produktion spiele für sie aber weiterhin die wesentliche Rolle. Die Tätigkeit des Mitarbeiters bestehe überwiegend in der Anleitung und Assistenz bei Produktionsaufgaben, beispielsweise der Herstellung von Kaminanzündern oder der Verpackung von Gegenständen. Neben den Produktionsarbeiten erledigten die Beschäftigten der Gruppe hauswirtschaftliche Aufgaben. Der Mitarbeiter sei mit der Planung, Durchführung, Bewertung und Dokumentation der Maßnahmen zur Umsetzung der vereinbarten Förderziele der Beschäftigten befasst und arbeite dabei mit anderen Fachkräften der Werkstatt zusammen. In untergeordnetem Umfang erbringe er grundpflegerische Aufgaben.

- 13 Die Mitarbeiterin L. sei ebenfalls in einer betreuungsintensiven Gruppe psychisch erkrankter Menschen tätig. Die Gruppe bestehe aus elf Beschäftigten. Sie befinde sich zusammen mit einer anderen Produktionsgruppe am Außenstandort. Die Mitarbeiterin leite die Beschäftigten an und assistiere ihnen bei der Erledigung hauswirtschaftlicher Arbeiten, insbesondere dem Vor- und Nachbereiten der Mahlzeiten. Auch sie plane, bewerte und dokumentiere die Maßnahmen zur Umsetzung der vereinbarten Förderziele der Beschäftigten, führe diese durch und arbeite dabei mit anderen Fachkräften der Werkstatt zusammen.
- 14 Die Mitarbeiterin R. sei im Berufsbildungsbereich der Werkstatt tätig; ihr sei eine Gruppe „Arbeit nach Maß“ übertragen mit sechs Beschäftigten, die sowohl auf Außenarbeitsplätzen in Betrieben als auch in der Werkstatt arbeiteten. Die Mitarbeiterin begleite die Beschäftigten zu ihren Arbeitsplätzen, arbeite sie ein und entwickle deren Aufgabenfeld weiter. Sie erstelle individuelle Qualifizierungspläne sowie Fähigkeits- und Anforderungsprofile. Sie arbeite mit und setze die Teilhabepflicht der Beschäftigten um, indem sie diese an ihren Arbeitsplätzen qualifiziere und die Maßnahmen dokumentiere. Sie führe Projekttag durch, erarbeite Arbeitsmaterialien, halte Rücksprache beim Arbeitgeber der Außenarbeitsplätze und dessen Angestellten und arbeite innerhalb der Werkstatt mit den anderen Gruppenleitern zusammen. Sie helfe, Praktikums- und Arbeitsplätze zu finden und berate die Betriebe bei der Schaffung geeigneter Arbeitsplätze.

- 15 Die Mitarbeiterin B. sei im Bereich der begleitenden Maßnahmen tätig. Sie ermögliche den Beschäftigten, sich beruflich weiter zu qualifizieren und fachlich wie persönlich weiterzuentwickeln. Die Mitarbeiterin werde mit Einzel- und Gruppenangeboten tätig. Auch sie plane, bewerte und dokumentiere die arbeitsbegleitenden Maßnahmen, die sie anhand der individuellen Förderziele der Beschäftigten umsetze, und arbeite dabei mit anderen Fachkräften der Werkstatt zusammen. Begleitende Maßnahmen seien zum Beispiel Entspannungsangebote wie Spaziergänge und Klangschalen oder Angebote zur Förderung der motorischen Fähigkeiten wie Handarbeiten.
- 16 Der Kläger beantragt,
1. die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Umgruppierung der Frau B. in die Entgeltgruppe S 7 TVöD - Anlage 1 - Entgeltordnung VKA - Teil B - XXIV zu ersetzen,
 2. die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Umgruppierung der Frau L. in die Entgeltgruppe S 7 - Anlage 1 - Entgeltordnung VKA - Teil B - XXIV zu ersetzen,
 3. die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Umgruppierung der Frau R. in die Entgeltgruppe S 7 - Anlage 1 - Entgeltordnung VKA - Teil B - XXIV zu ersetzen,
 4. die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Umgruppierung des Herrn S. in die Entgeltgruppe S 7 - Anlage 1 - Entgeltordnung VKA - Teil B - XXIV zu ersetzen.
- 17 Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.
- 18 Sie verbleibt bei ihrer Auffassung, die Gruppenleiter in Werkstätten für behinderte Menschen erbrächten keine Tätigkeiten, die dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen seien, und behauptet, der Schwerpunkt der Tätigkeit liege im Betreuungsbereich. Im Vordergrund stünden die Anleitung, Beaufsichtigung und Betreuung der behinderten Menschen. Der Tätigkeitsumfang, der sich auf die Tätigkeit zur Erbringung der Arbeitsleistung beziehe, sei bei dem betroffenen Personenkreis derart gering, dass nicht „Bildungsmaßnahmen“ den Schwerpunkt bildeten, sondern betreuenderische und pflegerische Auf-

gaben, wie sie typischerweise nur von Heilerziehern und Heilerziehungspflegern erbracht werden könnten. Die vom Kläger 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.

Der Mitarbeiter S. leite dieselbe Gruppe wie die Mitarbeiterin G., für die das Kirchliche Arbeitsgericht und ihm folgend der Kirchliche Arbeitsgerichtshof zu dem Ergebnis gelangt seien, es handele sich nicht um handwerklichen Erziehungsdienst. Die Mitarbeiterinnen L. und B. würden bestätigen, dass die von dem Kläger favorisierte Beschreibung ihrer Tätigkeit mit der Realität nicht übereinstimme. Die Mitarbeiterin R. sei in einer Gruppe „Arbeit nach Maß“ beschäftigt, deren Aufgaben im Schwerpunkt nicht dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen seien.

- 19 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.
- 20 Das Gericht hat Beweis erhoben gemäß Beweisbeschluss vom 31. Mai 2022 über die Behauptung der Klägerin, die übertragene Tätigkeit sei schwerpunktmäßig dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen; betreuerische und pflegerische Aufgaben, die dem allgemeinen Erziehungsdienst zuzuordnen seien, fielen nicht an. Dazu hat es die Zeugen S., N., L., S., L. und R. vernommen. Hinsichtlich des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird Bezug genommen auf die Sitzungsniederschrift vom 31. Mai 2022.

Entscheidungsgründe :

- 21 **I.**
Die zulässige Klage ist nicht begründet. Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Rückgruppierung der Gruppenleiter in die Entgeltgruppe S 7 TVöD - Anlage 1 - Entgeltordnung VKA - Teil B - XXIV (n.F.) war nicht gemäß § 33 Abs. 4 MAVO iVm § 35 Abs. 1 MAVO zu ersetzen.
- 22 Der Widerspruch der Beklagten ist begründet. Die Voraussetzungen der korrigierenden Rückgruppierung von Entgeltgruppe S 8 in die Entgeltgruppe S 7 TVöD - Anlage 1 - Entgeltordnung VKA - Teil B - XXIV (n.F.) sind nicht gegeben. Denn der Schwerpunkt der den Mitarbeitern übertragenen Tätigkeit liegt

nicht im handwerklichen Erziehungsdienst. Vielmehr entsprechen die Aufgaben im Schwerpunkt denen eines Erziehers, Heilerziehungspflegers oder Heilerziehers mit staatlicher Anerkennung. Diesem Berufsbild zugehörige Aufgaben prägen die tägliche Arbeit der Mitarbeiter. Das hat die Beweisaufnahme zur Überzeugung des Gerichts ergeben.

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). Im öffentlichen Dienst hat der Arbeitgeber die tarifliche Bewertung, wenn er dies für geboten hält, neu vorzunehmen. Die Mitarbeiter haben nach den §§ 28b, 29a Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA auch keinen Bestandsschutz, der zu einer konstitutiven Festlegung einer unzutreffenden Eingruppierung führte (vgl. BAG vom 22. Oktober 2020 - 6 AZR 74/19 - juris Rn. 16; so auch Kirchlicher Gerichtshof vom 30. April 2021 - M 24/2020). Denn die Regelungen der §§ 28b, 29a Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA verhindern nicht die Korrektur von Überleitungen aus einer nicht dem Grundsatz der Tarifautomatik entsprechenden Entgeltgruppe (Kirchlicher Gerichtshof vom 30. April 2021 - M 24/2020; vgl. BAG vom 22. Oktober 2020 - 6 AZR 74/19 - juris Rn. 16).

24 **2.**

Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze der sog. korrigierenden Rückgruppierung gelten für kirchliche Arbeitsverhältnisse gleichermaßen (vgl. für viele 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). Dabei gelten erhöhte Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast, die sich auch im Zustimmungseretzungsverfahren auswirken. Der Dienstgeber muss in solchen Fällen die objektive Fehlerhaftigkeit der bisher für richtig gehaltenen Vergütungsgruppe und die der korrigierten Bewertung zugrundeliegenden Tatsachen darlegen und, sofern sie - wie hier - hinreichend bestritten sind, beweisen (Kirchlicher Gerichtshof vom 4. Mai 2018 - M 10/2017 - www.dbk.de/fileadmin/user_upload/KAGH - unter Hinweis auf BAG vom 4. Juli 2012 - 4 AZR 673/10 - juris; Groeger/Schlewing, *Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst*, Teil 7 Rn. 313 mwN).

- 25 **3.**
In Anwendung dieser Grundsätze sind die Mitarbeiter objektiv nicht fehlerhaft eingruppiert. Die Beweisaufnahme hat eine überwiegend dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnende Aufgabenzuweisung nicht ergeben.
- 26 **a)**
Die Tarifvertragsparteien unterscheiden bei den Tätigkeitsmerkmalen für den Sozial- und Erziehungsdienst von jeher streng zwischen "Erziehungsdienst" einerseits und "handwerklichem Erziehungsdienst" andererseits. Diese Unterscheidung haben sie seit der Überleitung der Regelungen des BAT in den TVöD-VKA und folgend bis heute beibehalten. Die besonderen Regelungen zur Eingruppierung für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst enthalten zwar eine Vielfalt an neuen Bestimmungen, indes keine Änderung zur vorliegend erheblichen Abgrenzung zwischen "Erziehungsdienst" und "handwerklichem Erziehungsdienst". Neu hinzugekommen ist allein, dass auch die Tätigkeit von Heilerziehungspflegern und Heilerziehern mit staatlicher Anerkennung der Entgeltgruppe S 8a und S 8b zugeordnet ist und diese damit eine Erweiterung erfahren hat.
- 27 **aa)**
Die Tätigkeitsmerkmale für die Beschäftigung im handwerklichen Erziehungsdienst stellen Spezialnormen dar. Diese Mitarbeiter sind damit nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen anderer Fallgruppen etwa als "sonstige", wie Erzieher oder Heilpädagogen / Heilerziehungspfleger, eingruppiert (vgl. *Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, TVöD, Stand Mai 2012, Rz. 759; BAG vom 4. Mai 1994 - 4 AZR 438/93 - juris Rn.23*). Wären auch die Gruppenleiter im handwerklichen Erziehungsdienst in einer Werkstatt für behinderte Menschen wie Erzieher oder Heilpädagogen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten eingruppiert, wäre die Entgeltgruppe S 7 TVöD - Anlage 1 - Entgeltordnung VKA - Teil B - XXIV (n.F.) (a.F: Anhang zu der Anlage C zum TVöD-VKA; davor: 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 **bb)**
Ob die Unterscheidung zwischen "Erziehungsdienst" einerseits und "handwerklichem Erziehungsdienst" andererseits bei den Tätigkeitsmerkmalen für

den Sozial- und Erziehungsdienst heute noch zeitgemäß und/oder zweckmäßig ist, hat das Gericht nicht zu entscheiden. 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 können nur kontrollieren, ob die bestehende Regelung die Grenzen des Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien und damit die Grenzen der Tarifautonomie überschreitet. Eine solche Überschreitung liegt hier nicht vor, denn es sind nachvollziehbare Gründe vorstellbar, die betreuenden Tätigkeiten von Erziehern, Heilerziehungspflegern und Heilerziehern mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit und die der ihnen gleichgestellten Mitarbeiter („sonstige Beschäftigte“) anders zu bewerten als die Tätigkeiten von Mitarbeitern im handwerklichen Erziehungsdienst. Bei Letzteren steht nämlich die Beaufsichtigung und Betreuung von behinderten Menschen auf handwerklichem Gebiet im Vordergrund (vgl. BAG vom 14. September 1994 - 4 AZR 785/93 - juris Rn. 22).

29 b)

Die Entgeltgruppen, soweit vorliegend von Belang, lauten:

Entgeltgruppe S 7

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

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.

- 30 Für die Zuordnung entscheidend ist neben der Ausbildung bzw. gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen die Ausübung entsprechender Tätigkeit. Es ist festzustellen, ob die den Mitarbeitern übertragenen Tätigkeiten überwiegend dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen sind, bei denen die Beaufsichtigung und Betreuung von behinderten Menschen auf handwerklichem Gebiet im Vordergrund steht, oder ob vielmehr überwiegend erzieherische oder betreuerische und pflegerische Aufgaben anfallen, wie sie dem allgemeinen Erziehungsdienst entsprechen, oder den Aufgaben von Heilerziehungspflegern oder Heilerziehern.
- 31 **aa)**
Zur Erfüllung der Anforderung „entsprechende Tätigkeit“ iSd. Tätigkeitsmerkmals 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 juris Rn. 44; zum BAT: BAG vom 1. Juli 2009 - 4 AZR 234/08 - juris Rn. 29*).
- 32 **(1)**
Im berufskundlichen Sinne beobachten Erzieher das Verhalten und Befinden von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, betreuen und fördern sie, analysieren die Ergebnisse nach pädagogischen Grundsätzen und beurteilen zB Entwicklungsstand, Motivation oder Sozialverhalten. Auf dieser Grundlage erstellen sie langfristige Erziehungspläne und bereiten Aktivitäten sowie pädagogische Maßnahmen vor, die zB 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 - Erzie-*

her/in - Kurzbeschreibung - Tätigkeitsinhalte, zuletzt abgerufen am 29. Mai 2022).

33 **(2)**

Heilerziehungspfleger und Heilerzieher sind 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 gehört es unter anderem, für Hygiene und Bekleidung der Menschen mit Behinderung zu sorgen, hauswirtschaftliche Tätigkeiten durchzuführen, Medikamente nach ärztlicher Verordnung zu registrieren, zu verwahren, zu bestellen und auszugeben, der Aufsichtspflicht nachzukommen, Maßnahmen sowie Hilfe- und Begleitprozesse zu dokumentieren, zB Medikamentengabe, Tagesabläufe oder besondere Vorkommnisse, Förderpläne, beispielsweise im lebenspraktischen, musischen und sozialen Bereich, zu erstellen und umzusetzen sowie pädagogische Maßnahmen für Menschen mit Verhaltensauffälligkeiten durchzuführen. 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, zB das 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, anzubahnen und zu unterstützen, sowie Angehörige, Ehrenamtliche und potentielle Arbeitgeber zu beraten und gegebenenfalls bei der Hilfebedarfsermittlung oder bei der Auswahl sinnvoller Maßnahmen zu unterstützen (*www.berufenet.arbeitsagentur.de - Heilerziehungspfleger/in - Kurzbeschreibung - Tätigkeitsinhalte, zuletzt abgerufen am 29. Mai 2022; vgl. auch BAG 23. Oktober 2012 - 4 AZR 48/11 - juris 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 **(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. Mitarbeiter des handwerklichen Erziehungsdienstes 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 sicherzustellen,

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.

- 35 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 29. Mai 2022*).

36 **bb)**

Danach sind die den Mitarbeitern übertragenen Tätigkeiten nicht überwiegend dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen und im Schwerpunkt keine typischen Tätigkeiten eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

37 **(1)**

Frau R. leitet eine Gruppe „Arbeit nach Maß“. Bei ihren Aufgabenfeldern steht nicht der handwerkliche Erziehungsdienst im Vordergrund. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt in Aufgaben, die überwiegend dem heilpädagogischen Erziehungsdienst zuzuordnen sind. Die Mitarbeiterin ist überwiegend für die pädagogische und lebenspraktische Unterstützung und Betreuung der behinderten Menschen zuständig. Sie begleitet und unterstützt 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 gesellschaftlichen Teilhabe, was nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme zur Überzeugung des Gerichts feststeht.

Der Zeuge S. hat bekundet, in einer Gruppe „Arbeit nach Maß“ gehe es um die berufliche Bildung behinderter Menschen. Kern der Gruppenbegleitung sei es, mit den Beschäftigten zu dem Arbeitsplatz zu gehen, sich diesen anzuschauen und bedarfsorientiert auszugestalten, also die benötigten Hilfsmittel zu erstellen, zu entwickeln und zu besorgen. Komme es am Arbeitsplatz zu Konflikten, sei die Mitarbeiterin erste Ansprechpartnerin. Sie sei dafür verantwortlich, eine Lösung zu finden und auch als Gesprächspartnerin zur Verfügung zu stehen. Der Zeuge L. hat bestätigt, dass die Mitarbeiterin Integrationsbegleiterin sei und im Bereich der ambulanten Berufsbildung arbeite. In diesem Bereich trete der Kläger als interner Berufsbegleiter auf. Die Mitarbeiterin begleite die Beschäftigten auf dem Weg ins alltägliche Berufsleben ausschließlich in externe Betriebe. In einem Team, zu dem auch die Mitarbeiterin gehöre, würden geeignete Arbeitsplätze für die behinderten Menschen herausgesucht. Die Mitarbeiterin führe die Akquisegespräche, vereinbare eine Probezeit und Sorge dafür, dass der Arbeitsplatz behindertengerecht ausgestaltet werde. Sie fertige auch Unterweisungsunterlagen. Bei der Einarbeitung, die bis zu einem Tag dauern könne, unterstütze die Mitarbeiterin intensiv vor Ort. Danach ziehe sie sich immer mehr zurück. Die Mitarbeiterin habe zurzeit fünf Beschäftigte. Die Mitarbeiterin qualifiziere die behinderten Menschen ihrer Gruppe, bilde sie allerdings am Arbeitsplatz nicht aus. Sie sei staatlich geprüfte Erzieherin und habe eine Weiterbildung absolviert, verfüge über eine Ausbildung der unterrichtsorientierten Zusatzqualifikation und über eine Weiterbildung als Integrationsbegleiterin. Ihre Ausbildung könne sie benötigen, weil ein Teil der Kollegen im Team aus dem handwerklichen Bereich und ein Teil aus dem erzieherischen Bereich komme, was sich sehr gut ergänze, wörtlich: „Dann ist es optimal. Die Mischung macht es“. Die Zeugin R. hat ihren Arbeitsplatz ähnlich beschrieben. Ihre Tätigkeiten seien relativ flexibel und beschränkten sich auf den Integrationsbereich. Sie qualifiziere die Teilnehmer ihrer Gruppe deren Interessen und Fähigkeiten entsprechend beruflich. Grundlage sei eine Maßnahme der Agentur für Arbeit, die 27 Monate dauere. Nach anerkannten Testverfahren stelle sie fest, welche kognitiven und handwerklichen Fähigkeiten im fein- und grobmotorischen Bereich der jeweilige Teilnehmer habe und (sic) „einfach alles“. Das Team Integrationsbegleiter entscheide auf der Grundlage des von ihr erstellten Interessenprofils. Es folgten die Akquise, Übungen der Bewerbungsgespräche, das Erstellen der Bewerbermappe und Ähnliches, das Begleiten zum Arbeitsplatz und die Bera-

tung. Als typische Beispiele ihrer täglichen Arbeit hat die Zeugin das Mobilitätstraining, das Einüben des Bus- und Bahnfahrens, den Umgang mit Uhren, die Pflege des äußeren Erscheinungsbilds und die Körperhygiene sowie das Beherrschen von ordentlichem Benehmen genannt. Sie hat bekundet, als „Zwischenpart“ zwischen dem Betrieb und dem Teilnehmer zu fungieren.

39 **(b)**

Diese von den Zeugen dargestellten Aufgaben enthalten zwar auch Tätigkeiten, wie sie dem handwerklichen Erziehungsdienst entsprechen. So versucht die Mitarbeiterin, aus dem vielfältigen Angebot von Arbeitsmöglichkeiten und Arbeitstechniken einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden, diesen für den Beschäftigten behindertengerecht auszugestalten und ihm damit den Einstieg in ein geregeltes Arbeitsverhältnis zu ermöglichen. Dabei beurteilt sie die Fähigkeiten, Begabungen und Kenntnisse der ihr anvertrauten Personen und schätzt die Anforderungen und Belastungen des Arbeitsplatzes ein. Der Anteil dieser Arbeit ist jedoch nicht Schwerpunkt der Tätigkeit. Er nimmt für jeden Betreuten nur wenige Tage in Anspruch. Die Einarbeitungszeit etwa dauert längstens einen Tag. Der Fokus der Tätigkeiten liegt nicht in der Zuweisung produktiver Arbeit und der Erarbeitung von Konzepten für deren Förderung, wie es dem handwerklichen Erziehungsdienst innewohnt.

40 Im Schwerpunkt ist die Tätigkeit der Mitarbeiterin dem Berufsbild eines Heilerziehungspflegers bzw. eines Heilerziehers zuzuordnen. Denn primär geht es um die Förderung der behinderten Menschen im sozialen und persönlichen Bereich vor dem Hintergrund der festgestellten handwerklichen Fähigkeiten. Typisch für die Arbeit von Heilerziehungspflegern ist das Fördern des sozialen Verhaltens sowie der persönlichen Entwicklung der zu Betreuenden. Heilerziehungspfleger und Heilerzieher stehen den behinderten Menschen bei ihrer beruflichen Eingliederung zur Seite. Sie sind für deren pädagogische und lebenspraktische Unterstützung sowie ihre Betreuung zuständig. Sie begleiten und unterstützen diese, um deren Eigenständigkeit zu stärken und sie zu einer möglichst selbständigen Lebensführung im Alltag zu befähigen. Ebendies 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 der Mitarbeiterin nicht zu einer solchen des handwerklichen Erziehungsdienstes. Denn der Schwerpunkt liegt nicht primär in der handwerklichen Anleitung, sondern in der Eingliederung des behinderten Menschen in den beruflichen Alltag eines Unter-

nehmens. Das ist heilpädagogischer Erziehungsdienst. Folgerichtig wird die Mitarbeiterin auch als Integrationsbegleiterin bezeichnet.

41 **(2)**

Herrn S. ist seit Sommer 2019 eine Vorseniorengruppe mit 14 oder 15 Beschäftigten ab Mitte 50 Jahren zugeteilt, für die er im Schwerpunkt ebenfalls nicht dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnende Tätigkeiten, sondern heilerziehungspflegerische bzw. heilpädagogische Aufgaben erbringt. Dies hat die Beweisaufnahme ergeben.

42 **(a)**

Der Zeuge S. hat bekundet, die Beschäftigten der Gruppe Herrn S. seien aufgrund ihrer Behinderung vorzeitig gealtert und nicht mehr voll produktionsfähig. Deshalb bekämen sie ein angepasstes Arbeitsangebot. Der Arbeitsalltag sei ähnlich wie der in den betreuungsintensiven Gruppen. Natürlich seien die Ruhezeiten länger als die der Beschäftigten einer reinen Produktionsgruppe. Einem Teil der Beschäftigten teile der Mitarbeiter Aufgaben der Produktion zu, wie etwa die Herstellung von Grillanzündern. Ein Teil werde damit beschäftigt, zu den Essenszeiten die Tische einzudecken, das Essen hinzustellen und abzuräumen. Der Mitarbeiter bereite die Produktionstätigkeiten vor und nach und setze die Förder- und Erhaltungsziele der Beschäftigten um. Im Schwerpunkt sei dies, die Selbständigkeit der Beschäftigten, so gut es gehe, aufrechtzuerhalten. Der Prozess, die Selbständigkeit zu verlieren, solle verlangsamt werden. Ziel sei es, diese zumindest zu stabilisieren. Der Mitarbeiter versuche das, indem er Unterstützungsmaterialien für die Produktionstätigkeit zur Verfügung stelle, sich neue überlege oder suche. Er sei darauf bedacht, eine gute Mischung aus Produktions- und Ruhephasen für die Beschäftigten zu schaffen. Der Mitarbeiter werde geschult im pädagogischen Umgang mit den Beschäftigten seiner Gruppe. Er beobachte, ob für diese Pausen nötig würden, und versuche, für sie erkennbar zu machen, dass eine Pause sinnvoll sei. Natürlich sei sein Ziel, dass der Beschäftigte lerne, das Nehmen einer Pause zu erkennen. Priorität sei auch, den Beschäftigten eine Teilhabe am Arbeitsleben zu geben. Die Beschäftigten der Gruppe kämen zum Arbeiten dorthin. Der größte Unterschied zu normalen Produktionsgruppen sei der Ruhebereich. Der Mitarbeiter begleite die Beschäftigten seiner Gruppe in die Zone, die sie gerade benötigen. Ziel sei dennoch, jedem Beschäftigten ein seiner Behinderung angepasstes Arbeitsangebot zu unterbreiten. Die behinderten Menschen gingen freiwillig zur Arbeit. Diese sei ihnen wichtig, um eine ent-

sprechende Anerkennung zu erhalten - auch für sich selbst. Thematisiert werde natürlich auch, was für eine Tagesstruktur man sich vorstellen könne, wenn das Arbeitsleben beendet sei. Der Zeuge N. hat ausgesagt, in Herrn S. Gruppe befänden sich drei behinderte Menschen, die bereits das Rentenalter erreicht hätten. Für diese bestehe das tagesstrukturierende Angebot darin, die Werkstatt mit einem Arbeitsangebot zu besuchen. Der Mitarbeiter weise den Beschäftigten seiner Gruppe Aufgaben zu, die ihrer Leistungsfähigkeit angepasst seien. Er leite sie an, assistiere, unterstütze und gestalte die Arbeitsprozesse. Der Zeuge S. hat bekundet, dieselben Aufgaben wie Frau G. zu erledigen.

43 **(b)**

Auch wenn die von den Zeugen dargestellten Tätigkeitsinhalte in vielen Teilen dem handwerklichen Erziehungsdienst zu entsprechen scheinen, zeigen sie im Kern doch als Schwerpunkt eine heilerzieherische und -pflegerische Tätigkeit. Denn die Zuweisung produktiver Arbeit dient vorrangig als tagesstrukturierende Maßnahme. Den Beschäftigten, die an der Arbeit hängen und, wie der Zeuge S. bekundet hat, freiwillig zur Arbeit kommen, soll der Ausstieg aus dem Arbeitsleben erleichtert werden. Wie die Zeugen S. und N. bekundet haben, sollen die behinderten Menschen lernen, selbst zu erkennen, wann sie Ruhepausen nehmen müssen, die sie aufgrund ihrer vorzeitigen Alterung dringend in ausreichendem Maße benötigen. Ihnen soll nicht der Einstieg in ein geregeltes Arbeitsverhältnis erleichtert werden, sondern in der Gruppe sollen sie im Gegenteil Ausstieg aus dem Berufs- und Arbeitsleben erlernen. Dabei ist die Aufgabe des Gruppenleiters, pädagogisch auf die Beschäftigten einzuwirken und ihnen nahezubringen, dass ihr Lebensinhalt nicht ausschließlich in Arbeit und Leistung besteht. Diese Ziele zeigen, dass der Mitarbeiter erzieherisch auf die Beschäftigten einwirken muss, von der Arbeit loszulassen und zu ruhen. Dafür bedarf es des Erfahrungswissens eines Heilerziehers bzw. -pflegers. Es geht im Schwerpunkt um pädagogische, lebenspraktische und pflegerische Unterstützung sowie Betreuung, um die Eigenständigkeit der behinderten Menschen zu stärken und sie zu einer möglichst selbständigen Lebensführung im Alltag zu befähigen. Ziel ist es, den betreuten Menschen zu einer möglichst selbstbestimmten Lebensweise bei größtmöglicher Lebensqualität zu verhelfen (vgl. *Blätter zur Berufskunde aaO*). Diese Ziele werden in der Vorseniorengruppe verfolgt. Die zugewiesene Arbeit und die Produktion ist dabei Mittel zum Zweck, eine Tagesstruktur losgelöst von Leistung und Pro-

duktion für den bevorstehenden Ruhestand zu schaffen. Denn die betreuten behinderten Menschen sehen den Lebensinhalt häufig ausschließlich in der Arbeit; ihnen hilft es, morgens zur Arbeit gehen zu dürfen. Die Ziele des handwerklichen Erziehungsdienstes, die darin bestehen, aus dem vielfältigen Angebot von Arbeitsmöglichkeiten und -techniken die jeweils richtigen, d.h. fördernden und fordernden, Maßnahmen herauszufinden, anzulernen, auszubilden, anzuleiten und zu fördern, um den behinderten Menschen den Einstieg in ein geregeltes Arbeitsverhältnis zu erleichtern, treten bei der aufgezeigten Aufgabenstellung deutlich zurück.

44 Auf die Aussage des von der Beklagten benannten Zeugen S. kam es danach nicht mehr an. Sie steht dem Ergebnis der Beweisaufnahme zudem nicht entgegen. Der Zeuge hat sich nur auf den Arbeitsplatz einer Kollegin bezogen, den er für vergleichbar hält, ohne seine eigenen Aufgaben darzustellen.

45 **(3)**
Durch die Zeugeneinvernahme ist ebenfalls nicht bewiesen, dass der Mitarbeiterin Beier im Schwerpunkt dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnende Tätigkeiten übertragen worden sind.

46 **(a)**
So hat der Zeuge S. bekundet, die Mitarbeiterin sei in den begleitenden Maßnahmen tätig. Sie biete zielorientiert sogenannte Auszeitangebote an, um damit die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten in der Werkstatt aufrecht zu erhalten und so deren Produktionsfähigkeit und die Arbeit zu sichern. Auszeitangebote seien beispielsweise Spaziergänge, Meditation und Klangschalen oder auch kleinere hauswirtschaftliche Tätigkeiten. Der Zeuge N. hat das bestätigt und außerdem ausgesagt, die arbeitsbegleitenden Dienste böten die Fachkräfte an, die Gruppenleiter der Werkstätten seien. Die Mitarbeiterin B. sei vorschlagsberechtigt, welche Maßnahmen den einzelnen Beschäftigten angeboten werden sollten. Die Vorschläge unterbreite sie aufgrund ihrer Ausbildung und ihres Erfahrungswissens. Hierfür benötige sie natürlich auch das Fachwissen der Sonderpädagogik. Für alle Gruppenleiter sei eine solche oder eine vergleichbare Ausbildung gesetzliche Voraussetzung. Die Aufgabe Frau B. gehöre zur Teilhabe am Arbeitsleben im Angebotsrahmen des Arbeitsbereichs der Werkstatt. Die Mitarbeiterin Sorge dafür, dass die Teilhabe am Arbeitsleben funktioniere, weil die Durchführung der Maßnahmen für den Erhalt und die Entwicklung des Leistungsvermögens der Beschäftigten wichtig sei.

47 **(b)**

Die Aufgaben der begleitenden Dienste, wie sie der Mitarbeiterin übertragen sind, beinhalten allesamt heilerziehungspflegerische und heilpädagogische, aber keine dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnenden Tätigkeiten. Denn die Mitarbeiterin leitet die betreuten behinderten Menschen nicht bei Tätigkeiten und Arbeitstechniken an, also in handwerklichen oder industriellen Fertigungsmethoden; sie gestaltet auch nicht die Arbeitsplätze und überwacht nicht die Ausführung der Arbeiten, wie es für den handwerklichen Erziehungsdienst prägend ist. Vielmehr wird sie - wie die Zeugen übereinstimmend bezeugt haben - mit Aufgaben des begleitenden Dienstes betraut, also mit pädagogischer, lebenspraktischer und pflegerischer Unterstützung und Betreuung. Bei ihrer Arbeit motiviert sie die Beschäftigten, Freizeitbeschäftigungen wie das Malen, Spaziergänge und Meditation in den Pausenzeiten zwischen Produktion und handwerklicher Arbeit auszuüben. Dadurch fördert und betreut sie die behinderten Menschen der Werkstatt in einem umfassenden Sinne, so wie es dem Berufsbild der Heilpädagogik entspricht. Für die angebotenen, den Beschäftigten angepassten Maßnahmen benötigt die Mitarbeiterin ihrer Ausbildung entsprechende Kenntnisse und Erfahrungen.

48 **(c)**

Dass der Zeuge N. die Aufgabenstellung dem handwerklichen Erziehungsdienst zuordnen möchte, weil die Maßnahmen dem Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit dienen, steht nicht entgegen. Denn nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme steht fest, dass die Mitarbeiterin nicht mit arbeitstechnischen und -therapeutischen Methoden handwerkliche Arbeit unter Berücksichtigung der Anforderungen und Belastungen des Arbeitsplatzes betreut und unterstützt. Es steht fest, dass die Mitarbeiterin nicht etwa geeignete Arbeitsangebote der Produktion auswählt und entsprechend Tätigkeiten des handwerklichen Erziehungsdienstes ausführt. Ihre Arbeit ist vielmehr geprägt durch das Unterbreiten von geeigneten Angeboten der Freizeitgestaltung, Maßnahmen von Hilfe- und Begleitprozessen im lebenspraktischen, musischen und sozialen Bereich, wie sie zur Heilpädagogik gehören. Sie führt heilpädagogische Maßnahmen durch. Im Rahmen der individuellen Entwicklungsförderung unterstützt sie dabei die berufliche Eingliederung und stärkt die Eigenverantwortlichkeit durch geeignete Maßnahmen.

- 49 **(d)**
Da die Beweisaufnahme durch die Vernehmung der von dem Kläger benannten Zeugen dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnende Tätigkeiten schon nicht ergeben hat, konnte auf die Vernehmung der von der Beklagten benannte Zeugin Beier verzichtet werden.
- 50 **(4)**
Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme sind auch Frau L. nicht im Schwerpunkt Aufgaben des handwerklichen Erziehungsdienstes übertragen.
- 51 **(a)**
Der Zeuge S. hat ausgesagt, Frau L. sei eine betreuungsintensive Gruppe von elf eher älteren Menschen mit psychischer Behinderung zugewiesen. Ursprünglich hätten die behinderten Menschen mit Produktionsaufgaben beschäftigt werden sollen. Ihre Aufgabe sei es aber nun, für die beiden Gruppen des Standortes die Essensvor- und Nachbereitung, also Aufgaben einer Hauswirtschaftskraft, zu übernehmen. Dazu gehöre es, den Tisch zu decken, abzuräumen, Geschirr zu spülen und wegzuräumen, den Müll wegzubringen usw. Außerdem gebe es verschiedenste Angebote wie beispielsweise Kreativ- und Gesprächsangebote, um für die Menschen mit psychischer Behinderung eine Tagesstruktur zu schaffen. Der Grund der Behinderung sei die psychische Instabilität. Den Beschäftigten falle es schwer, den täglichen Arbeitsablauf einzuhalten. Sie müssten motiviert werden, täglich zu erscheinen. Ziel sei es, eine psychische Stabilität zu erreichen. Zu den Kreativangeboten gehörten u. a. das Stricken, Malen und Basteln. Es sei bereits ein Erfolg, wenn die psychisch behinderten Menschen es schafften, solche Arbeiten bis zum Ende durchführen. Der Zeuge N. hat ebenfalls bekundet, Frau L. erledige Betreuungsaufgaben im sozialen Umfeld wie z. B. Spiele spielen, Zeitung lesen, malen, Gespräche führen, Wäsche waschen und bügeln, spazieren gehen, Handarbeiten etc. Sie plane die Tagesstruktur und deren Durchführung. Die Gruppe gehöre aber auch zum Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen. Er ordne die Tätigkeiten dem Arbeitsprozess zu, weil ein Teil zu den begleitenden Maßnahmen gehöre, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen vorgehalten werden müssten. Die Zeugin L. hat ausgesagt, ihre Gruppe setze sich aus neun von elf Beschäftigten von über 60 Jahren - davon sieben über 65 - zusammen. Einen täglichen Arbeitsablauf könne sie nicht schildern, denn einen solchen gebe es nicht. Sie gehe mit den Teilnehmern

ihrer Gruppe einkaufen, koche und backe mit ihnen, leite einen Gesprächskreis, in dem erzählt werde, was die behinderten Menschen gerade beschäftige und wie der Tagesablauf aussehe; sie lese mit den Teilnehmern Zeitung und frühstücke mit ihnen. Mit ihrer Gruppe produziere sie nichts. Die Teilnehmer könnten aufgrund ihrer psychischen Behinderung nicht mehr ausreichend Leistung bringen. Das Hauptproblem sei die Antriebslosigkeit. Die Teilnehmer seien schwer zu motivieren. Viele litten unter Depressionen. Deshalb gestalte sie mit ihnen den täglichen Arbeitsablauf und spiele mit ihnen sehr viel. Sie sehe ihren Arbeitsauftrag in dem Mühen darum, dass die Menschen eine gute Zeit verbrächten.

52 **(b)**

Die von allen drei Zeugen geschilderten Aufgaben entsprechen zu 100 v.H. dem Berufsbild von Heilerziehern und Heilerziehungspflegern, wie es oben unter I. 3. b) aa) (2) dargestellt worden ist. Zum Beispiel begleitet und unterstützt Frau L. die Menschen ihrer Gruppe, um deren Eigenständigkeit zu stärken und sie zu einer möglichst selbständigen Lebensführung im Alltag zu befähigen. Sie unterstützt sie bei der Verrichtung alltäglicher Tätigkeiten wie dem Einkaufen, dem Zeitunglesen oder der Nahrungszubereitung und motiviert sie zu Freizeitbeschäftigungen wie dem Malen, Basteln und Spielen. Das alles sind keine Aufgaben, wie sie dem handwerklichen Erziehungsdienst entsprechen. Solche fallen überhaupt nicht an. Das erschließt sich ohne weiteres aus den Zeugenaussagen und bedarf keiner weiteren Ausführung.

53 **cc)**

Die Aussagen der Zeugen sind allesamt glaubhaft. Die Zeugen kennen die Arbeitsplätze, über deren Zuschnitt sie aussagen mussten. Sie haben aus eigener Kenntnis und mit Sachkunde berichten können. Ihre Aussagen haben sie auf eigene Wahrnehmungen gestützt; sie haben Beispiele benannt und Tagesabläufe der Mitarbeiter hinreichend ausführlich und detailreich geschildert. Zweifel an der Glaubhaftigkeit der Aussagen hat das Gericht nicht.

54 **dd)**

Die Zeugen sind auch glaubwürdig. Ihre Aussagen haben erkennbar ihrer Überzeugung entsprochen. Sie haben sich erkennbar ernsthaft bemüht, die Aufgabenstellungen der Arbeitsbereiche und die Tätigkeiten der Mitarbeiter für das Gericht verständlich darzustellen. Die Bekundungen haben weder eingeübt noch übertrieben gewirkt. Die Zeugen haben Fragen sicher und wider-

spruchsfrei beantwortet; ihre Aussagen haben keine Brüche enthalten. Auf Nachfragen haben sie ohne zu zögern geantwortet.

55 **II.**

Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst.

56 **III.**

Gründe, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor. Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben (§ 47 KAGO).