

3 Sa 440/19
1 Ca 1627/18
Arbeitsgericht Oberhausen

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 28.04.2020

Willms
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

des S. C.-M., C.Kamp 12, F.

Kläger und Berufungskläger

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte S. und T., D. Straße 65, I.

g e g e n

die B. Alteneinrichtungen der Stadt Oberhausen gGmbH, vertreten durch den Ge-
schäftsführer, F.-I.-L.Straße 3, Oberhausen

Beklagte und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

L. NRW – L. Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen,
X.79, X.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 28.04.2020
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Klein als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richter Cremer und Schölzke

für R e c h t erkannt:

- I. **Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 29.05.2019 – Az.: 1 Ca 1627/18 – wird zurückgewiesen.**
- II. **Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.**
- III. **Die Revision wird nicht zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über den Anspruch des Klägers, von der Beklagten nach der Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B (VKA) vergütet zu werden.

Der Kläger, geboren am 31.10.1961, ist seit dem 15.07.2001 auf Grundlage des Arbeitsvertrages vom 21.06.2001 (Blatt 6 f. der Akte) in der Fassung des Änderungsvertrages vom 08.05.2002 (Blatt 8 der Akte) als Altentherapeut im Sozialen Dienst in einem Seniorenheim der Beklagten beschäftigt. Er wurde zunächst mit Arbeitsvertrag vom 15.07.2001 befristet bis zum 14.07.2002 als Vertreter der Mitarbeiterin I., die sich zum damaligen Zeitpunkt im Mutterschutz und anschließend im Erziehungsurlaub befand, eingestellt. Mit Änderungsvertrag vom 08.05.2002 vereinbarten die Parteien die Entfristung des Arbeitsverhältnisses. Der Kläger verfügt über einen Hochschulabschluss als Diplom-Sozialwissenschaftler, über eine Weiterbildung zum Altentherapeuten sowie über die Zusatzqualifikation als Demenzexperte.

Kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung war auf das Arbeitsverhältnis ursprünglich der BAT und ist nunmehr der TVöD für den Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-B) vom 01.08.2006 in der jeweils aktuellen Fassung anzuwenden. Die Parteien vereinbarten in § 3 des Arbeitsvertrages vom 21.06.2001 eine Vergütung der Entgeltgruppe BAT Vc.

In der Anlage 1 zum TVöD-B (VKA) vom 01.08.2006 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 11 vom 17.07.2017 bzw. der Änderungsvereinbarung Nr. 12 vom 18.04.2018 finden sich unter Teil B Abschnitt XI („Beschäftigte in Gesundheitsberufen“) bei Nr. 6 („Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten“) unter anderem folgende Regelungen und Entgeltgruppen:

„6. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten.

Entgeltgruppe 7

Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte folgende Aufgabe erfüllen:

Ergotherapie bei Patientinnen oder Patienten mit Demenz.

Protokollerklärung:

Schwierige Aufgaben sind z.B. Ergotherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, bei Schlaganfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.“

Unter Teil B Abschnitt XXIV („Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst“) wiederum findet sich bei Entgeltgruppe S4 folgende Regelung:

„Entgeltgruppe S4

- 1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten. [...]*
- 2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung. [...]*
- 3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger oder Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung. [...]*“

Die Beklagte leitete den Kläger von der vertraglich vereinbarten Entgeltgruppe BAT Vc in die Entgeltgruppe 8 Stufe 6 Anlage 1 Teil A TVöD-B über. Mit Schreiben vom 04.02.2017 (Blatt 65 der Akte) beantragte der Kläger seine Überleitung in die Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B mit Wirkung zum 01.01.2017. Die Beklagte lehnte dies mit Schreiben Ihres Geschäftsführers T. vom 12.12.2017 ab, wegen dessen Inhalts auf Blatt 69 f. der Akte Bezug genommen wird und dessen Wortlaut teilweise wie folgt wiedergegeben wird:

„[...] Insoweit muss ich zunächst darauf aufmerksam machen, dass Sie auf Grund des Arbeitsvertrages vom 21.06.2001 als „Altentherapeut“ eingestellt worden ist und als solcher auch beschäftigt werden. Entscheidend für die damalige Einstellung war ausschließlich ihre Qualifikation als Altentherapeut und eine vorangegangene praktische Arbeit in einer stationären Pflegeeinrichtung. Wie Sie möglicherweise wissen, sahen der damalige BAT und die einschlägige Vergütungsordnung den Altentherapeuten bzw. die Altentherapeutin überhaupt nicht vor. Ich hatte mich daher bei der Eingruppierung in etwa an den tariflichen Vorgaben für Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung orientiert. Obwohl die einjährige Aus- oder Weiterbildung zum Altentherapeuten unterhalb des insoweit verlangten Qualifikationsniveaus gelegen hatte, wurden Sie nach BAT Vc eingruppiert. Diese eigentlich schon übertarifliche Eingruppierung führte dann durch den TVÜ-VKA zur Entgeltgruppe 8, in der Sie nach wie vor eingruppiert sind. Die von Ihnen beantragte „Überleitung in die Entgeltgruppe 9b“ ist mir somit nicht möglich, da die hierfür maßgebenden Voraussetzungen nicht erfüllt sind. [...]“

Mit seiner am 18.12.2018 bei dem Arbeitsgericht Oberhausen erhobenen und der Beklagten am 27.12.2018 zugestellten Klage hat der Kläger seinen Eingruppierungsanspruch gerichtlich weiterverfolgt. Er hat die Ansicht vertreten, dass er aufgrund seiner Tätigkeit als Altentherapeut mit Wirkung zum 01.01.2017 in die Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B überzuleiten sei. Seine Aufgaben als Altentherapeut erfüllten die Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe. In der neuen Entgeltordnung, die ab dem 01.01.2017 gelte, sei ein Tätigkeitsmerkmal für Arbeitnehmer mit der Weiterbildung zum Altentherapeuten nicht geregelt. Es liege eine Regelungslücke vor, wobei ein Rückgriff auf die allgemeinen Eingruppierungsmerkmale der Anlage 1 ausgeschlossen sei. Auf der Grundlage der Rechtsprechung sei eine außertarifliche oder übertarifliche Vergütung durch die Inbezugnahme im Arbeitsvertrag nicht geregelt. Die mangels eines Tätigkeitsmerkmals für Altentherapeuten in der Entgeltordnung konstitutive Regelung durch Inbezugnahme der Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe für Ergotherapeuten impliziere eine Gleichstellung. Diese Auslegung sei durch den Umstand gerechtfertigt, dass zwischen dem Berufsbild des Ergotherapeuten und dem Altentherapeuten eine partielle Kongruenz bestehe. Die Aufgaben der Altentherapeuten umfassten die kreative Freizeitgestaltung, die Beschäftigung und Aktivierung der Bewohner(innen) oder Tagesgäste, die Kenntnis und Anwendung gerontopsychiatrischer Betreuungskonzepte. Im Mittelpunkt der Geriatrie stehe der alternde Mensch. Patienten dieser Altersgruppe litten häufig unter komplexen Beeinträchtigungen ihrer Selbstständigkeit und Handlungsfähigkeit durch Mehrfacherkrankungen. Daher bestimmten ihre akuten oder chronischen Krankheitsbilder bzw. die Krankheitsfolgen die ergotherapeutischen Maßnahmen. Diese würden auch durch Veränderungen im sozialen Umfeld und der Wohnsituation beeinflusst. Altersbedingte physiologische Funktionsbeeinträchtigungen störten das gesundheitliche Gleichgewicht. Jede zusätzliche Störung oder Erkrankung sei somit eine erhebliche psychische und soziale Belastung. Die Ergotherapie in der Geriatrie stelle sich diesen Besonderheiten. Hierbei

würden meist auch (pflegende) Angehörige einbezogen, beraten und begleitet. Die Ergotherapie sei grundsätzlich klientenzentriert ausgerichtet. Für jeden einzelnen Patienten würden anhand der ärztlichen Diagnosen und der ergotherapeutischen Befunderhebung Wege der Behandlung und Beratung, auch zur Prävention verfolgt. Altentherapeuten hätten, entgegen der Ansicht der Beklagten, keine geringere fachliche Qualifikation als Ergotherapeuten. Die Weiterbildung zum Altentherapeuten richte sich an Personen mit einer fachlichen Qualifikation als Altenpfleger(in), Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen, Gesundheits- und Krankenpfleger(innen) und Erzieher(innen) mit staatlicher Anerkennung. Der Inhalt des Schreibens der Beklagten vom 12.12.2017 belege, dass diese sich bei Zustandekommen des Arbeitsvertrages der Tatsache bewusst gewesen sei, dass ein Tätigkeitsmerkmal für Altentherapeuten in der Entgeltordnung nicht geregelt gewesen sei. Der Geschäftsführer der Beklagten habe sich an den tariflichen Vorgaben eines Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung orientiert. Er habe daher eine Vereinbarung mit dem Kläger getroffen, die Vergütung als Altentherapeut entsprechend der Vergütung eines Ergotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit festzulegen. Wenn der Arbeitgeber sich an den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung für Ergotherapeuten orientiert habe, habe er gerade nicht den Willen gehabt, eine übertarifliche oder außertarifliche Vergütung zu vereinbaren. Die Vergütung werde im Rahmen der allgemeinen Vertragsfreiheit derart bestimmt, als würde der Arbeitnehmer eine Tätigkeit als Ergotherapeut ausüben, weshalb unter diesen Voraussetzungen eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B gerechtfertigt sei.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm seit dem Zeitraum 01.01.2017 eine Vergütung unter Zugrundelegung der Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, dass der Kläger keinen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung nach der Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B habe. Er erfülle die Voraussetzungen dieser Entgeltgruppe nicht, da er – unstrittig – zu keiner Zeit als Ergotherapeut gearbeitet habe. Eine entsprechende Anwendung der Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B auf die Tätigkeit als Altentherapeut im Wege einer ergänzenden Tarifauflegung sei nicht möglich. Die Tätigkeit als Altentherapeut sei allenfalls der Entgeltgruppe S 4 Anlage 1 Teil B Abschnitt XXIV TVöD-B zuzuordnen. Der Kläger habe, trotz der tariflichen Regelungslücke, auch aus dem Arbeitsvertrag keinen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung nach der Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B. In Ermangelung eindeutiger

tariflicher Vorgaben oder gerichtlicher Entscheidungen seien zur Einstellungszeit des Klägers die zu besetzenden Stellen in den stationären Einrichtungen in Anlehnung an die Eingruppierung eines Beschäftigungstherapeuten nach BAT VIII/VII bis Vc/Vb bewertet worden. Die übertarifliche Bewertung nach der Entgeltgruppe Vb sei allein den Beschäftigten vorbehalten worden, die neben der Ausbildung zum Altentherapeuten ein abgeschlossenes Studium der Sozialarbeit/Sozialpädagogik und bereits einschlägige praktische Erfahrung in der Seniorenbetreuung hätten nachweisen können. Der Kläger habe sich im Jahr 2001 ausdrücklich als Fachkraft für soziale Betreuung beworben. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens sei ihm erklärt worden, dass er allein aufgrund seiner Qualifizierung als Altentherapeut und seiner praktischen Erfahrungen eingestellt würde, aber nicht wegen seines für die Tätigkeit irrelevanten Studiums. Es sei unerheblich, dass der Kläger trotz seines Studiums „nur“ als Altentherapeut eingestellt und beschäftigt worden sei. Aufgrund der fehlenden Ausbildung bzw. fehlenden staatlichen Anerkennung als Beschäftigungstherapeut hätte er im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages eigentlich nach der Vergütungsgruppe BAT VIII/VII vergütet werden müssen. Der Kläger sei zunächst als Vertretung für die sich damals in Mutterschutz befindliche Stelleninhaberin eingestellt worden. Diese Mitarbeiterin habe über ein abgeschlossenes Studium als Kunsttherapeutin und Kunstpädagogin verfügt; sie sei nach der Vergütungsgruppe Vc BAT vergütet worden. Deshalb habe man mit dem Kläger die Zahlung einer Vergütung nach der Vergütungsgruppe Vc BAT vereinbart.

Das Arbeitsgericht Oberhausen hat die Klage mit Urteil vom 29.05.2019 abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, die Klage sei nicht begründet, da der Kläger gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung nach der Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B habe. Unstreitig erfülle er die Voraussetzungen dieser Entgeltgruppe nicht. Denn ihm fehle die notwendige Qualifikation eines Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und unstreitig habe er auch die Tätigkeit eines Ergotherapeuten zu keiner Zeit ausgeübt. Die Tätigkeit eines Altentherapeuten werde von den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe bereits nach dem eindeutigen Wortlaut der Tarifnorm nicht erfasst. Eine analoge Anwendung der Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B scheide gleichfalls aus, denn der Tarifvertrag enthalte insoweit keine unbewusste Tariflücke. Selbst wenn man dies anders sähe, könne eine solche Lücke jedenfalls nicht durch eine entsprechende Anwendung der Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B geschlossen werden, weil nicht mit hinreichender Sicherheit festgestellt werden könne, welche Regelungen die Tarifvertragsparteien für richtig erachtet hätten, um die Tariflücke hinsichtlich der Tätigkeit eines Altentherapeuten zu schließen. Den Tarifvertragsparteien bleibe ein erheblicher Spielraum zur Lückenschließung, weshalb bereits aus diesem Grund eine ergänzende Tarifauslegung durch eine analoge Anwendung der Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B auf die Tätigkeit eines Altentherapeuten ausscheide. Es sei daher auch unerheblich, ob die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit eines Altentherapeuten mit der Tätigkeit eines Ergotherapeuten der Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B überhaupt vergleichbar sei oder

nicht. Mangels Anwendbarkeit der tariflichen Vergütungsordnung gelte die arbeitsvertragliche Entgeltregelung. Diese habe eine Vergütung des Klägers für seine Tätigkeit als Altentherapeut nach der damals noch maßgeblichen Entgeltgruppe BAT Vc vorgesehen, die nach dem Inkrafttreten des TVöD zutreffend in die Entgeltgruppe 8 Anlage 1 Teil A TVöD-B überzuleiten gewesen sei. Das habe die Beklagte auch so gehandelt. Hingegen sei im Arbeitsvertrag gerade nicht vereinbart worden, dass dem Kläger die Vergütung eines staatlich anerkannten Ergotherapeuten zustehen solle. Hierfür finde sich im Arbeitsvertrag kein Anhaltspunkt. Der Kläger sei als Altentherapeut, nicht aber als Ergotherapeut eingestellt worden. Es sei nichts dafür ersichtlich, dass sich die Beklagte bei Abschluss des Arbeitsvertrages hätte verpflichten wollen, ihn wie einen Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung zu behandeln und zu vergüten.

Das Urteil des Arbeitsgerichts ist dem Kläger über seinen Prozessbevollmächtigten am 13.06.2019 zugestellt worden. Er hat mit am 11.07.2019 bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen Anwaltsschriftsatz Berufung eingelegt, die er – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 13.09.2019 – mit am 12.09.2019 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz begründet hat.

Der Kläger verfolgt sein Klageziel unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens weiter. Weiterhin ist der demgemäß der Ansicht, sein Eingruppierungsanspruch ergebe sich aus einer ergänzenden Auslegung des Tarifvertrages. Die Nichtregelung von Entgeltgruppen für Altentherapeuten beruhe auf einer unbewussten Tariffücke. Das Arbeitsgericht verkenne, dass sodann bei der ergänzenden Tarifauflegung die Vergleichbarkeit des für Ergotherapeuten geregelten Sachverhalts mit dem für Altentherapeuten nicht geregelten Sachverhalts ein wesentliches Kriterium sei. Beide Tätigkeiten seien miteinander vergleichbar, weshalb die Eingruppierungsnormen für Ergotherapeuten auf die Altentherapeuten im Wege der ergänzenden Tarifauflegung Anwendung finden müssten. Auch angesichts der Inhalte der Weiterbildung von Altentherapeuten sei es ausgeschlossen, einen Rückgriff auf die allgemeinen Eingruppierungsmerkmale für den Verwaltungsdienst vorzunehmen, da kein sachlicher Zusammenhang zwischen einer therapeutischen und einer verwaltenden Tätigkeit bestehe. Bei der Annahme, es sei nichts dafür ersichtlich, dass sich die Beklagte bei Abschluss des Arbeitsvertrages habe verpflichten wollen, den Kläger hinsichtlich der Vergütung wie einen Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung zu behandeln, habe das Arbeitsgericht dem Schreiben des Geschäftsführers der Beklagten vom 12.12.2017 und dem hierzu erfolgten Sachvortrag des Klägers keine Bedeutung beigemessen und damit den Anspruch des Klägers auf rechtliches Gehör verletzt. Denn der Wortlaut des Schreibens vom 12.12.2017 stehe im Widerspruch zu den Feststellungen des Arbeitsgerichts. Das Gericht hätte prüfen müssen, ob der Angabe der Vergütungsgruppe BAT Vc im Arbeitsvertrag nicht nur deklaratorische, sondern konstitutive Bedeutung zukomme. Hier habe sich die Beklagte bewusst an der Entgeltordnung für Ergotherapeuten orientiert. Sie habe also gerade nicht den Willen gehabt, den Kläger über- oder außertariflich zu vergüten, sondern es habe eine konstitutive Regelung der Zuordnung zu einer vergleichbaren Entgeltgruppe des Tarifvertrages vereinbart werden sollen, um die Tarifentwicklung hinsichtlich der Dynamisierung der Vergütung

in der Zukunft nachzuvollziehen. Der Geschäftsführer habe sich an den tariflichen Vorgaben eines Beschäftigungstherapeuten (heute: Ergotherapeut) mit staatlicher Anerkennung orientiert und daher konsequent eine Vereinbarung mit dem Kläger getroffen, die Vergütung als Altentherapeut entsprechend der Vergütungsgruppe eines Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit festzulegen. Die Vergütung sei im Rahmen der Vertragsfreiheit also derart bestimmt worden, als übe der Kläger eine Tätigkeit als Ergotherapeut mit staatlicher Anerkennung aus. Das führe zu dem Anspruch auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B. In der mündlichen Berufungsverhandlung hat der Kläger weiter vorgetragen, bei Vertragsschluss sei der heutige Geschäftsführer Herr T. gar nicht persönlich anwesend gewesen, sondern er sei damals noch Sozialdezernent der Stadt Oberhausen gewesen. Die Vertragsverhandlungen habe der Kläger seinerzeit mit dem Verwaltungsleiter der Stadt Oberhausen, Herrn C., geführt. Dabei sei dem Kläger mitgeteilt worden, dass die Eingruppierung für den sozialen Dienst für Mitarbeiter, die eine ähnliche Tätigkeit wie er ausführten, generell bei BAT Vc liege. Über Beschäftigungstherapeuten/Ergotherapeuten sei bei Vertragsschluss allerdings nicht gesprochen worden und jedenfalls in der Einrichtung, in der er eingesetzt worden sei, seien damals auch gar keine Beschäftigungstherapeuten tätig gewesen, sondern unter anderem Musiklehrer, Sozialpädagogen und Lehrerinnen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 29.05.2019 – 1 Ca 1627/18 – abzuändern und festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm seit dem Zeitraum 01.01.2017 eine Vergütung unter Zugrundelegung der Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens. Eine ergänzende Tarifauflegung scheidet bereits deshalb aus, weil keine unbewusste Tariflücke vorliege. Das Berufsbild des Altentherapeuten sei den Tarifvertragsparteien über lange Jahre bereits bekannt gewesen, ohne dass insoweit eine Regelung im Tarifvertrag vorgenommen worden wäre. Es liege daher offensichtlich eine bewusste Tariflücke vor, die von vornherein nicht durch ergänzende Tarifauflegung geschlossen werden könne. Die Beklagte bestreitet darüber hinaus weiterhin, dass die Tätigkeiten eines Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und die eines im sozialen Dienst eingesetzten Altentherapeuten vergleichbar seien. Vielmehr seien die Tätigkeiten der Altentherapeuten bei der Beklagten hinsichtlich der überwiegend wahrgenommenen Aufgaben mit denen der Betreuungsassistenten im

Hause der Beklagten vergleichbar. Da die Tätigkeit des Klägers im sozialen Dienst der Beklagten erfolge, hätte eine Eingruppierung vom Ausgangspunkt her allenfalls nach der S-Tabelle – konkret nach Entgeltgruppe S4 – der Entgeltordnung zu erfolgen, was jedoch keine höheren Vergütungsansprüche des Klägers, sondern niedrigere zur Folge hätte. Mangels klar möglicher tariflicher Zuordnung verbleibe es bei der Maßgeblichkeit der vertraglichen Vereinbarung der Vergütungsgruppe BAT Vc und dementsprechend der zutreffenden Überleitung in die Entgeltgruppe 8 TVöD-B. Die Auslegung des Arbeitsvertrages ergebe gerade nicht eine konstitutive Abrede über eine Gleichstellung mit der Tätigkeit eines Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung. Im Gegenteil sei allein die Vergütung nach BAT Vc geregelt worden und auch das Schreiben des Geschäftsführers vom 12.12.2017 gebe nichts anderes für die Vertragsauslegung her.

Wegen des weiteren Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze beider Parteien nebst Anlagen in erster und zweiter Instanz sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist statthaft gemäß § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. b) ArbGG. Ferner ist sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

II.

Die Berufung ist allerdings nicht begründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die zulässige Klage als unbegründet abgewiesen. Der Kläger hat auch aus Sicht der Berufungskammer keinen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung nach Maßgabe der Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B (VKA). Der Anspruch ergibt sich weder in unmittelbarer Anwendung der Tarifnorm noch kann er über eine ergänzende Tarifauslegung hergeleitet werden und auch mittels einer – behaupteten – einzelvertraglichen Zusage der Vergütung des als Altentherapeut beschäftigten Klägers wie eines entsprechend beschäftigten Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung lässt sich der Anspruch nicht begründen, da eine solche vertragliche Vereinbarung nicht feststellbar ist.

Im Einzelnen:

1. Der Anspruch des Klägers ergibt sich nicht unmittelbar aus der kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbaren Entgeltordnung der Anlage 1 Teil B des TVöD-B (VKA). Denn wie das Arbeitsgericht zutreffend unter II. 2.) a.) und b.) (Seite 6 und 7)

der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils auf der Grundlage des insoweit unstreitigen Sachvortrages beider Parteien festgestellt hat – und hierauf nimmt die Berufungskammer gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG ausdrücklich Bezug –, erfüllt der Kläger nicht die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B. Denn diese baut auf der Entgeltgruppe 7 Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B auf („Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte folgende Aufgabe erfüllen: ...“) und setzt damit grundlegend zunächst voraus, dass der Kläger Ergotherapeut mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sein müsste. Beides ist er aber nicht, denn weder verfügt er über die staatliche Anerkennung als Ergotherapeut noch übt er überhaupt nur eine entsprechende Tätigkeit aus. Deshalb erfüllt er im Übrigen nicht nur nicht die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B, sondern seine Tätigkeit als Altentherapeut fällt unter keine der Entgeltgruppen der Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B (VKA). Selbst die Entgeltgruppe 5 setzt zumindest die Beschäftigung in der Tätigkeit von Ergotherapeuten voraus und diese Anforderung wird von dem Kläger unbestritten nicht erfüllt.

2. Entgegen der Ansicht der Berufung ist dem Arbeitsgericht auch darin zu folgen, dass sich der hier geltend gemachte Eingruppierungsanspruch nicht mit einer ergänzenden Tarifauslegung und analogen Anwendung der Entgeltgruppe 9b Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B (VKA) auf die Berufsgruppe der Altentherapeuten und damit den Kläger begründen lässt.

a. Eine ergänzende Tarifauslegung kommt zunächst allein im Falle einer unbewussten Regelungslücke in Betracht, denn soweit die Tarifvertragsparteien bewusst keine Regelung beispielsweise für die Eingruppierung einer bestimmten Beschäftigtengruppe getroffen haben, würde die Schließung dieser Lücke durch gerichtliche Entscheidung einen unzulässigen Eingriff in die nach Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich hiergegen geschützte Tarifautonomie darstellen (BAG vom 18.11.2015 – 4 ABR 24/14, juris, Rz. 31 f.; BAG vom 12.09.2013 – 6 AZR 512/12, juris, Rz. 59; BAG vom 25.08.2010 – 4 ABR 104/08, juris, Rz. 38; BAG vom 24.09.2008 – 4 AZR 642/07, juris, Rz. 24; BAG vom 15.06.1994 – 4 AZR 330/93, juris, Rz. 34; LAG Hamm vom 23.09.2016 – 8 Sa 1555/15, juris, Rz. 34).

Selbst im Falle einer unbewussten tariflichen Regelungslücke ist die ergänzende Tarifauslegung wegen der von den Gerichten zu beachtenden Tarifautonomie nur in engen Grenzen zulässig. Grundsätzlich gilt nämlich, dass der Staat sich im Betätigungsfeld der Tarifvertragsparteien einer Einflussnahme zu enthalten hat und die erforderlichen Regelungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zum großen Teil den Koalitionen überlässt, die sie autonom durch Vereinbarungen treffen (BVerfG vom 29.03.2010 – 1 BvR 1373/08, juris, Rz. 29). Daher ist den Arbeitsgerichten eine gerichtliche Lückenschließung durch ergänzende Tarifauslegung verwehrt, wenn den Tarifvertragsparteien ein Spielraum in der Frage bleibt, wie die Lücke zu schließen ist, und es ihnen wegen der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie überlassen ist, die von ihnen für angemessen gehaltene Regelung selbst zu finden (BAG vom

13.06.2019 – 6 AZR 576/17, juris, Rz. 18; BAG vom 26.01.2017 – 6 AZR 450/15, juris, Rz. 24). Die Schließung der unbewussten Tariflücke setzt im Bereich der Eingruppierung voraus, dass es eindeutige Hinweise darauf gibt, wie die Tarifvertragsparteien die nicht berücksichtigte Tätigkeit bewertet hätten. Diese Voraussetzung ist nur dann gegeben, wenn die tariflich nicht geregelte mit einer tariflich geregelten Tätigkeit in einer Weise artverwandt und vergleichbar ist, die es erlaubt, die Tätigkeitsmerkmale auf die nicht tariflich geregelte Tätigkeit anzuwenden (BAG vom 18.11.2015 – 4 ABR 24/14, juris, Rz. 36; BAG vom 24.09.2008 – 4 AZR 642/07, juris, Rz. 25). Gibt es dagegen mehrere Möglichkeiten, die festgestellte Tariflücke zu schließen, scheidet eine ergänzende Tarifauslegung aus. Dann ist es allein Sache der Tarifvertragsparteien, die Lücke zu schließen (BAG vom 18.11.2015 – 4 ABR 24/14, juris, Rz. 36; vgl. auch LAG München vom 07.10.2015 – 10 Sa 908/14, n.v., unter II. 4.3 der Gründe).

b. In Anwendung dieser Grundsätze ist hier zwar von einer Tariflücke auszugehen, denn die Tätigkeit des Klägers als Altentherapeut lässt sich – insoweit besteht Einigkeit zwischen den Parteien – keiner der Entgeltgruppen der Entgeltordnung der Anlage 1 des TVöD-B (VKA) unmittelbar zuordnen. Weder der Allgemeine noch der Besondere Teil der Entgeltordnung regeln eine Entgeltgruppe, deren Voraussetzungen der Kläger in seiner Tätigkeit als Altentherapeut erfüllt, die – gleichfalls nicht streitig – einen einheitlichen Arbeitsvorgang im Sinne des § 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD-B i.V.m. der Protokollerklärung zu Abs. 2 darstellt, da sie auf das einheitliche Arbeitsergebnis der altentherapeutischen Betreuung der Bewohner des Seniorenheims ausgerichtet ist (ebenso LAG München vom 07.10.2015 – 10 Sa 908/14, n.v., unter II. 2.3.4 der Gründe).

Es lässt sich allerdings schon nicht feststellen, dass diese Tariflücke unbewusst bestünde. Wie die Beklagte vielmehr zu Recht einwendet, existiert das Berufsbild der Altentherapeuten bereits seit vielen Jahren. Anhaltspunkte dafür, dass es den Tarifvertragsparteien bei Vereinbarung der neuen Entgeltordnung zum TVöD-B (VKA) nicht bekannt gewesen wäre, sind weder ersichtlich noch von dem Kläger vorgetragen. Wenn dann gleichwohl im Besonderen Teil der Entgeltordnung zwar mehrere Berufsbilder und Tätigkeiten im Bereich der Gesundheitsberufe (Abschnitt XI) wie auch des Sozial- und Erziehungsdienstes (Abschnitt XXIV) geregelt werden, nicht jedoch die altentherapeutische Tätigkeit, muss davon ausgegangen werden, dass diese Lücke bewusst gelassen wurde. Dafür, dass die Tarifvertragsparteien hingegen das Berufsbild der Altentherapeuten übersehen und deshalb nicht geregelt hätten, liegen keine Anhaltspunkte vor.

Gänzlich unabhängig hiervon scheidet eine ergänzende Tarifauslegung aber auch selbst bei unterstellter unbewusster Tariflücke aus, weil entgegen der Ansicht des Klägers mehrere Möglichkeiten für das Schließen dieser Lücke bestehen und der Lückenschluss über die entsprechende Anwendung der Entgeltgruppen für Ergotherapeuten auf Altentherapeuten zwar eine davon darstellen könnte, aber keinesfalls die einzige und auch nicht eine zwingend vorrangige.

Dem Kläger ist zuzugestehen, dass die Berufsbilder des Ergo- und des Altentherapeuten ein gewisses Näheverhältnis kennzeichnet. Die Tätigkeit der Altentherapeuten ist auf die soziale Betreuung älterer Menschen ausgerichtet. Sie beraten ältere Menschen und deren Angehörige über die Lebensführung im Alter und über juristische Fragen im Zusammenhang mit der Altenpflege, beispielsweise über Regelungen in der Pflegeversicherung, Betreuung und staatliche Sozialleistungen. Sie wenden therapeutische Konzepte zur Aktivierung an, um z.B. die Kreativität oder das Gedächtnis ihrer Patienten zu stimulieren oder die körperliche Fitness zu verbessern. In Krisensituationen greifen sie entsprechend ein und veranlassen bei Bedarf weitere Maßnahmen. Bei einem Einzug in ein Senioren- oder Pflegeheim unterstützen sie alte Menschen ebenso wie beim Umgang mit notwendigen Orientierungshilfen. Darüber hinaus entwickeln sie Betreuungskonzeptionen für die Begleitung dementer oder psychisch erkrankter alter Menschen und führen diese ein, leiten ehrenamtliche Mitarbeiter/innen an und wirken bei der Sterbe- und Trauerbegleitung mit. Es handelt sich um einen Weiterbildungsberuf mit in der Regel einjähriger Weiterbildungsdauer. Voraussetzung für die Zulassung zur Weiterbildung ist je nach entsprechender Zulassungsordnung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung im sozialen, pflegerischen oder pädagogischen Bereich oder entsprechende Berufserfahrung (vgl. www.berufenet.arbeitsagentur.de „Altentherapeut/in“; ferner LAG München vom 07.10.2015 – 10 Sa 908/14, n.v., zu II. 2.3.3 der Gründe).

Die Tätigkeit des Ergotherapeuten besteht in der Beratung und Behandlung von Personen, die durch Erkrankung, z.B. einen Schlaganfall, oder durch Behinderung in ihrer Selbständigkeit beeinträchtigt sind. Auch Kinder und ältere Menschen, die beispielsweise motorische Schwierigkeiten aufweisen, zählen zu ihren Patienten. Nach individuell erstelltem Behandlungsplan üben sie mit ihnen je nach Bedarf z.B. grundlegende Fertigkeiten wie Essen, Waschen, Ankleiden, Schreiben oder Einkaufen. Bei anderen Patienten trainieren sie die Grob- und Feinmotorik, die Orientierungs- und Konzentrationsfähigkeit oder den Umgang mit Hilfsmitteln und Prothesen. Sie geben Anregungen und Anleitungen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes, zur Arbeit im Haushalt oder zur Planung des Tagesablaufs. In den Therapieplan beziehen sie auch die Angehörigen und das Umfeld der Patienten mit ein. Durch die Therapie streben sie an, den Patienten ein möglichst selbständiges Leben bzw. eine Teilnahme am Arbeitsleben zu ermöglichen (vgl. www.berufenet.arbeitsagentur.de „Ergotherapeut/in“). Zu den ihr Berufsbild prägenden Tätigkeiten gehört auch eine analytische Befunderhebung aus berufsspezifischer Sicht und eine vorausschauende und auf ein bestimmtes Ergebnis zielende Therapieplanung (BAG vom 09.04.2008 – 4 AZR 123/07, juris, Rz. 38). Es handelt sich um einen staatlich anerkannten und geregelten Ausbildungsberuf mit dreijähriger Regelausbildungsdauer (www.berufenet.arbeitsagentur.de „Ergotherapeut/in“).

An dieser Gegenüberstellung zeigt sich bereits, dass die Berufsbilder zwar Überschneidungen haben. Bei dem zu betreuenden Personenkreis, der Zielrichtung, Ausgestaltung der Tätigkeit und Schwerpunktsetzung weisen sie aber auch teilweise deutliche Unterschiede auf. Die Ergotherapie ist im Personenkreis breiter, nämlich nicht

allein auf ältere Menschen und zudem in der Sache stärker gesundheitsfördernd ausgerichtet als die Altentherapie mit ihrer mehr sozialfürsorglichen Ausrichtung speziell auf den Personenkreis der älteren Menschen. Zudem handelt es sich beim Ergotherapeuten um einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf mit dreijähriger Regelausbildungsdauer im Unterschied zum Altentherapeuten, der als Weiterbildungsberuf in der Regel eine anderweitig bereits abgeschlossene Berufsausbildung im sozialen, pflegerischen oder pädagogischen Bereich voraussetzt und um eine einjährige Weiterbildung ergänzt. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt in der sozialen Betreuung älterer Menschen. Dementsprechend wird auch der Kläger im sozialen Dienst der Beklagten beschäftigt.

Wollte man nunmehr die Entgeltgruppen für Ergotherapeuten auf Altentherapeuten übertragen, käme es naturgemäß zu Verwerfungen wegen jener Unterschiede beider Berufsbilder. Aufgrund der hinsichtlich des Personenkreises und auch im Übrigen weiteren Verwendungsbreite eines Ergotherapeuten ist nicht auszuschließen, dass die Tarifvertragsparteien gerade auch dies bei der Zuordnung der Tätigkeit zu den Entgeltgruppen besonders berücksichtigt haben. Es ist weder zwingend noch naheliegend, dass sie dem die Tätigkeit des Altentherapeuten gleichgestellt hätten, obwohl sie weder inhaltlich noch hinsichtlich der Ausbildungsvoraussetzungen gleich ist. Während Entgeltgruppe 7 Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit erfasst und damit solche Beschäftigte, die nicht nur die Tätigkeit eines Ergotherapeuten ausüben, sondern auch die für die staatliche Anerkennung erforderliche dreijährige Regelausbildung durchlaufen und erfolgreich abgeschlossen haben, verfügt ein Altentherapeut zwar regelmäßig über eine Vorausbildung, seiner Tätigkeit als solcher liegt jedoch lediglich die einjährige Weiterbildung zugrunde. Das ist – ohne damit die Tätigkeit eines Altentherapeuten abwerten zu wollen – einfach nicht mit der staatlich anerkannten Regelausbildung von drei Jahren vergleichbar. Insoweit ist weder naheliegend noch gar zwingend oder eindeutig, dass die Tarifvertragsparteien bei Erkennen eines Regelungsbedarfs für Altentherapeuten einfach eine Gleichstellung von Ergo- und Altentherapeuten trotz derart unterschiedlicher Ausbildungsvoraussetzungen vorgenommen hätten und beide bei entsprechend absolvierter Aus- bzw. Weiterbildung der Entgeltgruppe 7 zugeordnet hätten. Dieser Einwand setzt sich dann hinsichtlich der Aufbauentgeltgruppen 8, 9a und 9b der Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B (VKA) fort.

Hinzu kommt, dass der Beklagten darin zuzustimmen ist, dass auch eine entsprechende Anwendung der Entgeltregelungen des Teils B Abschnitt XXIX und damit der S-Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes auf Altentherapeuten in Betracht kommt. Entgeltgruppe S4 Fallgruppe 2 erfasst insoweit Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Ausbildung. Die Zuordnung der Tätigkeit des Altentherapeuten zum sozialen Dienst könnte für eine Anwendung dieses Abschnitts sprechen. Dieser ist, wenngleich die meisten der Entgeltgruppen und Fallgruppen Beschäftigte im Bereich der Kinder- und Jugendberufshilfe betreffen, nicht auf diese beschränkt, wie unter anderem eben Entgeltgruppe S4 Fallgruppe 2 zeigt. Der Kläger fällt mit seiner Tätigkeit nicht unmittelbar in den Anwendungsbereich dieser

Entgelt- und Fallgruppe, denn Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist nicht der handwerkliche Erziehungsdienst. Gleichwohl bestehen nach dem Berufsbild des Altentherapeuten auch hier Überschneidungen und das Erfordernis der abgeschlossenen Berufsausbildung ist wiederum offener gehalten als das der staatlichen Anerkennung und damit erforderlichen Absolvierung der Regelausbildung beim Ergotherapeuten gemäß Entgeltgruppe 7 ff. der Anlage 1 Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD-B.

Gerade wegen der Unterschiede in den Tätigkeiten, vor allem aber auch bei den Ausbildungsvoraussetzungen von Ergo- und Altentherapeuten und der zwar systematisch eher im Bereich des Sozialdienstes angeordneten Tätigkeit des Altentherapeuten, dort aber fehlender, auf diese Tätigkeit bezogener und alle, nicht nur Teilbereiche derselben betreffender Entgeltgruppenregelungen fehlt es von vornherein schon an der notwendigen Eindeutigkeit der Zuordnung des Altentherapeuten zu einer bereits geregelten und von einer Entgeltgruppe erfassten Tätigkeit. Wahrscheinlicher als die einfache Übertragung einer bestehenden Entgeltordnung auf die Tätigkeit der Altentherapeuten wäre daher wohl, dass die Tarifvertragsparteien, wenn die Tariflücke wirklich unbewusst wäre und ein Regelungsbedarf sowie eine Notwendigkeit gesehen würden, hier eine eigene, auf die Altentherapeuten zugeschnittene Zuordnung zu den Entgeltgruppen mit gesondert geregelten Voraussetzungen vornehmen würden.

Ein Eingriff des Gerichts in das bestehende Regelungsgefüge, das die Altentherapeuten erkennbar überhaupt nicht erfasst, und die ergänzende Tarifauslegung mit dem Ergebnis der entsprechenden Anwendung entweder der Entgeltregelungen des Abschnitts XI Nr. 6 oder des Abschnitts XXIX bedeutete nichts anderes, als Erwägungen des Gerichts dazu, wie eine sinnvolle Regelung für Altentherapeuten aussehen könnte, an die Stelle der – hierfür aber allein zuständigen – Tarifvertragsparteien zu setzen. Das überschreitet die Grenzen zulässiger Tarifauslegung und würde einen unzulässigen Eingriff in die Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG begründen.

3. Da die Entgeltordnung der Anlage 1 des TVöD-B (VKA) wie aufgezeigt weder unmittelbar noch im Wege der ergänzenden Tarifauslegung auf die Tätigkeit des Klägers als Altentherapeut anwendbar ist, verbleibt es bei der arbeitsvertraglichen Regelung der Vergütung des Klägers. Diese ist außertariflich und – insoweit ist dem Kläger zuzustimmen – konstitutiv mit der Vergütung nach BAT Vc festgeschrieben worden, was im Rahmen der Überleitung zutreffend zur Vergütung nunmehr nach Entgeltgruppe 8 TVöD-B führt.

Soweit der Kläger meint, hier sei konstitutiv nicht nur die Vergütung nach BAT Vc vereinbart worden, sondern darüber hinaus die Eingruppierung nach den für Ergotherapeuten (früher Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit geltenden Eingruppierungsregeln, ist dem nicht zu folgen. Für eine solche Auslegung gibt schon der eigene Sachvortrag des Klägers in beiden Instanzen nichts her. Seine Ausführungen insoweit sind nicht schlüssig.

Die Auslegung von Verträgen hat, soweit es sich nicht um allgemeine Geschäftsbedingungen handelt, nach §§ 133, 157 BGB zu erfolgen. Nach §§ 133, 157 BGB sind Willenserklärungen und Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten, wobei vom Wortlaut auszugehen ist. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Vor allem sind die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen (BAG vom 03.07.2019 – 4 AZR 312/18, juris, Rz. 21; BAG vom 19.12.2018 – 7 AZR 70/17, juris, Rz. 23; BAG vom 23.06.2016 – 8 AZR 757/14, juris, Rz. 19; BAG vom 10.12.2014 – 10 AZR 63/14, juris, Rz. 21). Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen und widerspruchsfreien Ergebnis führt, das den Interessen beider Vertragspartner gerecht wird (BAG vom 19.12.2018 – 7 AZR 70/17, juris, Rz. 23; BAG vom 17.05.2017 – 7 AZR 301/15, juris, Rz. 16; BAG vom 14.12.2016 – 7 AZR 797/14, juris, Rz. 31; BAG vom 21.01.2014 – 3 AZR 362/11, juris, Rz. 57; BAG vom 25.04.2013 – 8 AZR 453/12, juris, Rz. 22; BAG vom 09.12.2008 – 3 AZR 431/07, juris, Rz. 15).

Demgegenüber sind Allgemeine Geschäftsbedingungen nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen (BAG vom 19.11.2019 – 3 AZR 332/18, juris, Rz. 19). Verbleiben nach Ausschöpfung der anerkannten Auslegungsmethoden nicht behebbare Zweifel, gehen diese nach § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Klauselverwenders.

Hiernach ist festzuhalten, dass bereits nach dem äußeren Erscheinungsbild des Arbeitsvertrages einiges dafür spricht, dass es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen, nämlich um ein für eine Vielzahl von Fällen vorformuliert verwendetes Standardvertragsmuster handelt. Damit wären die Auslegungsgrundsätze für Allgemeine Geschäftsbedingungen anzuwenden. Letztlich kann dies dahingestellt bleiben, denn weder nach der einen noch nach der anderen Auslegungsmethode kommt man hier zu dem Ergebnis einer nicht etwa nur konstitutiv festgelegten Vergütungsgruppe, sondern einer konstitutiven Festlegung der Anwendung der Eingruppierungsregeln für Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit und damit zu einer der Vergütungsgruppe BAT Vc zugrunde zu legenden Begründung für die Eingruppierung.

Bereits der Wortlaut des Arbeitsvertrages enthält nicht den geringsten Hinweis auf ein solchermaßen von dem Kläger gewünschtes Auslegungsergebnis. Hier wird vielmehr einfach nur die Vergütungsgruppe BAT Vc ohne nähere Begründung vereinbart. Üblicherweise ist dies in Arbeitsverträgen speziell von Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes lediglich als deklaratorische Nennung der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag zu verstehen (vgl. BAG vom 18.10.2018 – 6 AZR 246/17, juris, Rz. 13). Anders

verhält es sich dann, wenn – wie hier – im Zeitpunkt der vertraglichen Vereinbarung die in Bezug genommenen tariflichen Regelungswerke keine Eingruppierungsbestimmungen für die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit enthalten, aus denen sich die zutreffende Vergütung ermitteln ließe. Dann fehlt es regelmäßig für den durchschnittlichen Arbeitnehmer als Erklärungsempfänger an den erforderlichen Anhaltspunkten, der Arbeitgeber wolle ihn nach einem Eingruppierungswerk vergüten, aus dem sich die zutreffende Entgeltgruppe allein aufgrund der vertraglich vereinbarten Tätigkeit ermitteln lässt und bei der genannten Entgeltgruppe handele es sich nicht um eine Willens-, sondern ausnahmsweise nur um eine sog. Wissenserklärung. Besteht kein Vergütungssystem mit abstrakten Tätigkeitsmerkmalen für die vom Arbeitnehmer auszuübende Tätigkeit oder ist es insoweit lückenhaft, kann der Arbeitnehmer die Nennung einer Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag grundsätzlich nur als ausdrückliches Angebot auch in Bezug auf die Ermittlung der maßgebenden Vergütungshöhe verstehen. Nimmt der Arbeitnehmer dieses Angebot an, ist die Entgeltgruppe damit vertraglich - „konstitutiv“ - festgelegt (BAG vom 18.10.2018 – 6 AZR 246/17, juris, Rz. 14; BAG vom 21.08.2013 – 4 AZR 656/11, juris, Rz. 15 f.).

Hier war weder zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses 2001 im BAT noch nachfolgend im TVöD-B eine Vergütungsgruppenregelung enthalten, die Eingruppierungsregelungen für Altentherapeuten enthielt bzw. enthält. Indem die Parteien vor diesem, auch dem Kläger bekannten Hintergrund die Vergütungsgruppe BAT Vc zur Grundlage der Eingruppierung und Vergütung seiner Tätigkeit gemacht haben, die vertraglich nach § 1 des Arbeitsvertrages als Altentherapeut festgelegt ist, haben sie eine konstitutive Entgeltregelung getroffen.

Mitnichten haben sie aber zugleich konstitutiv eine Regelung dazu getroffen, dass Grundlage dieser Eingruppierung eine Anlehnung an die Vergütungsgruppenregelungen für Ergotherapeuten (damals: Beschäftigungstherapeuten) sein sollte und die Tätigkeit des Klägers als Altentherapeut eingruppierungsrechtlich der eines Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit gleichzustellen sei. Der Wortlaut des Arbeitsvertrages und auch die Gesamtbetrachtung unter Berücksichtigung aller dort enthaltenen Regelungen lässt hierauf keinerlei Rückschluss zu. Das Wort Beschäftigungs- oder Ergotherapeut kommt dort an keiner Stelle auch nur vor. Insbesondere wurde in § 4 des Arbeitsvertrages zur Vergütung auch nicht etwa eine Regelung wie z.B. „...in Anlehnung an die Eingruppierung von Ergotherapeuten/Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit“ oder ein vergleichbar klarstellender Text aufgenommen.

Auch die Begleitumstände des Vertragsschlusses, soweit sie denn überhaupt noch für die Auslegung eine Rolle spielen können, führen zu keinem anderen Auslegungsergebnis. Mit der Bezugnahme auf das Schreiben des Geschäftsführers T. vom 12.12.2017 verkennt der Kläger zum einen, dass auch diesem Schreiben lediglich zu entnehmen ist, welche Motivation arbeitgeberseitig seinerzeit zu der „eigentlich schon übertariflichen“ Eingruppierung des Klägers geführt hat, zum anderen kann der innere

Beweggrund und die „Orientierung“ des Arbeitgebers an einer bestimmten Eingruppierungsregelung allenfalls dann Auswirkungen auf die Auslegung der 2001 getroffenen vertraglichen Vereinbarung haben, wenn sie dem Kläger gegenüber damals auch schon offen gelegt und für ihn demgemäß erkennbar gewesen wären. Denn nur dann können sie Gegenstand der übereinstimmenden Willensbildung der Parteien geworden sein.

Nun hat der Kläger jedoch in der mündlichen Berufungsverhandlung klar und deutlich erklärt, dass zum einen der Geschäftsführer T. bei Vertragsschluss noch gar nicht Geschäftsführer der Beklagten und auch nicht an den Vertragsverhandlungen beteiligt gewesen sei. Zum anderen sei damals bei Vertragsschluss über Beschäftigungs- oder Ergotherapeuten überhaupt nicht gesprochen worden. Vielmehr sei ihm mitgeteilt worden, dass die Eingruppierung für den sozialen Dienst bei Mitarbeitern, die eine ähnliche Tätigkeit wie er ausübten, generell bei BAT Vc liege.

Mit dieser Erklärung des Klägers ist seine Argumentation zur konstitutiven Vereinbarung einer Eingruppierung gemäß den Regelungen für Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit endgültig un schlüssig. Denn damit geben nicht nur Vertragswortlaut und -inhalt hierzu nichts her, sondern für die Begleitumstände des Vertragsabschlusses gilt nichts anderes. Nach der Einlassung des Klägers ist nicht einmal über Beschäftigungs- oder Ergotherapeuten gesprochen worden. Damit ist aber auch nicht ersichtlich, wieso die Eingruppierung des Klägers im Vertrag nicht lediglich dem Wortlaut gemäß konstitutiv an der Vergütungsgruppe BAT Vc orientiert werden sollte, sondern inhaltlich dynamisch konstitutiv an den Regelungen für Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 97 Abs. 1 ZPO. Danach hat der Kläger die Kosten des von ihm ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels zu tragen.

IV.

Die Entscheidung über die Nichtzulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 1 ArbGG. Ein Zulassungsgrund nach § 72 Abs. 2 ArbGG liegt nicht vor, insbesondere betrifft die Entscheidung weder entscheidungsrelevante Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG noch liegt eine Divergenz im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG vor.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Klein

Cremer

Schölzke

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -