



Hülpert
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF

IM NAMEN DES VOLKES

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. des Arbeiterwohlfahrt Kreisverband X. e.V., vertreten durch den Geschäftsführer C. T., C. Straße 1 - 3, S.,

- Beteiligter zu 1) und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte N., X., G. & Partner,
P. ring 6, N.,

2. des Betriebsrats der Arbeiterwohlfahrt Kreisverband X. e.V., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende H. T., S. Str. 191, N.,

- Beteiligter zu 2) und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte D. Collegen
O. & I., B. str. 58 - 64, F.,

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Anhörung vom 23.09.2016
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Hömke und den ehrenamtlichen Richter
Franke

b e s c h l o s s e n :

- I. **Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Wesel vom 02.12.2015 – Az.: 4 BV 41/15 – abgeändert.**

Der Antrag der Arbeitgeberin wird zurückgewiesen.

II. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die zutreffende Eingruppierung einer Betreuungsassistentin.

Antragsteller und Beteiligter zu 1) ist der Arbeitgeber, Antragsgegner und Beteiligter zu 2) der bei ihm gebildete Betriebsrat. Der Arbeitgeber ist ein Kreisverband der Arbeiterwohlfahrt. Er beschäftigt mehr als 20 Arbeitnehmer. Auf die Arbeitsverhältnisse finden die für die Arbeiterwohlfahrt Nordrhein-Westfalen abgeschlossenen Tarifverträge Anwendung, darunter der Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen (TV AWO NRW) und der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der AWO in den TV AWO NRW und zur Regelung des Übergangsrechts (TV-Ü AWO NRW) v. 05.01.2008.

§ 17 TV-AWO NRW regelt u.a. Folgendes:

"

§ 17 Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt. (...). Bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung zu diesem Tarifvertrag bestimmt sich die Eingruppierung nach den Regelungen des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt in NRW (TV-Ü AWO NRW)."

In § 19 TV-AWO heißt es:

"

§ 19 Tabellenentgelt

(1) ...

(2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A, soweit in einer Sonderregelung keine abweichenden Bestimmungen festgelegt sind."

In der Anlage A findet sich eine Tabelle mit Entgeltgruppen von 1–15 und Entgeltstufen von 1-6.

Soweit für das vorliegende Beschlussverfahren von Interesse bestimmt der TV-Ü AWO NRW:

„ **§ 16 Eingruppierung**

(1) Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV-AWO NRW (mit Entgeltordnung) gelten § 2 ÜbgTV Bund-West i.V.m. dem Text der ehemaligen §§ 22 und 22 a BMT-AW II einschließlich des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II bzw. die §§ 22 und 22a BMT-AW II einschließlich des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II über den 31. Dezember 2007 hinaus fort. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 01. Januar 2008 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieses Tarifvertrages Anwendung. § 14 bleibt unberührt. An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.

(2) ...

(3) Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 01. Januar 2008 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (...) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. ...

...

(7) Für Eingruppierungen zwischen dem 01. Januar 2008 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungs- und Lohngruppen des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II gemäß Anlage 2 den Entgeltgruppen des TV AWO NRW zugeordnet.“

Die Anlage 2 zum TV-Ü AWO NRW enthält eine „Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01. Januar 2008 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge“. Danach sind Angestellte der Vergütungsgruppe IXa in die Entgeltgruppe 2 und Angestellte der Vergütungsgruppe VIII in die Entgeltgruppe 3 einzugruppieren. Zur Entgeltgruppe 1 werden

"Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, z.B.:

- Essens- und Getränkeausgeber/innen*
- Garderobenpersonal*

- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich
- Reiniger/innen in Außenbereichen ...
- ...“

aufgeführt. Wegen der Einzelheiten der Anlage 2 sowie der Anlage 3 mit der KR-Anwendungstabelle für den Pflegedienst wird auf Blatt 44 und 45 d.A. Bezug genommen.

Der Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II in der Fassung vom 11.12.1997 wird wie folgt untergliedert:

„Teil I

A. Geschäftsstellen und Verwaltung

B. Sozial- und Erziehungsdienst

1. Sozial- und Erziehungsdienst

2. Ambulante Sozial- und Gesundheitsdienste

3. Stationäre und teilstationäre Einrichtungen

C. Ärztlicher Dienst

D. Angestellte in medizinischen Assistenzberufen und medizinisch – technischen Berufen

E. Wirtschaftspersonal

...

Teil II Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (AW-KrT)

...

B. Pflegepersonal in Anstalten und Heimen

...

Teil III Arbeiter

Teil IV Protokollnotizen“

In Teil I. B.1. finden sich u.a. folgende Vergütungsgruppen:

„Vergütungsgruppe VIII

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (Hierzu Protokollnotiz Nr. 1).

2. Angestellte als Helfer im Sozial- und Erziehungsdienst mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung oder die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3).

3. Angestellte der Vergütungsgruppe IXa, Fallgruppen 1 und 2 nach zweijähriger Tätigkeit in diesen Fallgruppen

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)

Vergütungsgruppe IXa

1. Angestellte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung (Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

2. Angestellte als Helfer ohne Ausbildung im Sozial- und Erziehungsdienst (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3).“

Protokollnotiz Nr. 3 lautet:

„Als entsprechende Tätigkeit im Sozial- und Erziehungsdienst gilt auch die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Obdachlose).“

Teil I B.2. enthält u.a. nachstehende Vergütungsgruppe:

„Vergütungsgruppe IXa

1. Mitarbeiterinnen ohne entsprechende Ausbildung, die persönliche und pflegerische Betreuung einschließlich Versorgung des Haushalts und Instandhaltung der Wohnung nach Anweisung wahrnehmen.

...“

Die in Teil I B.3. geregelten Vergütungsgruppen betreffen Leiter von Einrichtungen und Angestellte mit mindestens sechs- bis achtjährigen Tätigkeiten in bestimmten Vergütungsgruppen.

In Teil II. B. (Pflegepersonal in Anstalten und Heimen) werden u.a. folgende Vergütungsgruppen geregelt:

„Vergütungsgruppe AW-KrT I

1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Altenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe AW-KrT II

...

2. Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

...

4. Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

...

Erläuterungen zu Vergütungsgruppe AW-KrT II

Fallgruppe 2:

Dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllen auch Angestellte als Helfer ohne Ausbildung im sozial- und pflegerischen Dienst mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung.

Fallgruppe 4:

Dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllen auch Altenpflegehelferinnen/Familienpflegehelferinnen nach staatlicher Anerkennung.“

Der Arbeitgeber unterhält u.a. eine Einrichtung in X., in der an Demenz erkrankte pflegebedürftige Menschen, die von ihren Angehörigen zu Hause betreut oder gepflegt werden, in der Tagespflege von montags bis freitags von 8:00 Uhr bis 16:00 Uhr betreut und versorgt werden. U.a. werden dort Betreuungsassistenten im Sinne des § 87b SGB XI eingesetzt. Der GKV-Spitzenverband hat eine vom Bundesministerium für Gesundheit genehmigte Richtlinie nach § 87b Abs. 3 SGB XI herausgegeben, in der in § 4 die Qualifikation der Betreuungskräfte geregelt wird (im Folgenden: Betreuungskräfte-Ri). Wegen der Einzelheiten wird auf die als Anlage 3 zur Akte gereichten Richtlinien vom 19.08.2008 in der Fassung vom 29.12.2014 Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 12.05.2015 (Anlage A1) beantragte die Arbeitgeberin die Zustimmung zur Einstellung von Frau J. X. mit Wirkung zum 19.05.2015 als Betreuungsassistentin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden. Frau J. X. hat einen Abschluss als Diätassistentin und eine Qualifizierung gemäß § 4 Betreuungskräfte-Ri absolviert. Der Arbeitgeber teilte weiter mit, er beabsichtige Frau X. in die EG 2/Stufe 1 einzugruppieren. Mit einem Schreiben vom 13.05.2015 (Anlage A 2) stimmte der Betriebsrat der Einstellung zu und erklärte zugleich den Widerspruch zur Eingruppierung. Er begründete dies damit, Frau X. müsse zutreffend in die EG 3 eingruppiert werden. Es lägen die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe VIII Ziff. 2 BMT-AW II – Sozial- und Erziehungsdienst – vor.

Mit seiner am 05.06.2015 bei Gericht eingegangenen und dem Betriebsrat am 12.06.2015 zugestellten Antragschrift hat der Antragsteller die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zu der von ihm beabsichtigten Eingruppierung begehrt.

Der Arbeitgeber hat die Ansicht vertreten, J. X. sei zutreffend in die EG 2 eingruppiert. Da das Berufsbild der Betreuungskräfte den Tarifvertragsparteien nicht bekannt gewesen sei, müsse die Vergütungsgruppe gefunden werden, die diesem Berufsbild am ehesten gerecht werde. Eine Eingruppierung gemäß Teil II des Tarifvertrags über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II scheide aus, da Frau X. nicht im pflegerischen Bereich tätig werde. Sie werde auch nicht in einem Seniorenheim, sondern in einer teilstationären Einrichtung eingesetzt. Der Schwerpunkt der Tätigkeit einer Betreuungskraft liege im sozialen Bereich, so dass Teil I des Tarifvertrags über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II einschlägig sei. Am ehesten passe hier die Fallgruppe 1 der Vergütungsgruppe IXa des Teils I B.2. Für die Senioren entspreche die Tageseinrichtung während der Betreuung einer „Wohnung“ im Sinne der Tarifvorschrift. Da hier auch aufgeräumt und Mahlzeiten zubereitet würden, lägen die Voraussetzungen einer „Versorgung des Haushalts und Instandhaltung der Wohnung“ vor. Die von dem Betriebsrat im Widerspruchsschreiben aufgeführte Tarifgruppe VIII Fallgruppe 2 des Teils I B.1. sei nicht einschlägig. Die Betreuungskräfte seien schon keine Helfer im Sinne der Tarifnorm, da sie nicht den Pflegefachkräften assistierten, sondern eigene Aufgaben erfüllten. Vor allem aber verfüge die Mitarbeiterin X. nicht über eine förderliche Ausbildung im Sinne der Tarifnorm. Die Qualifizierung zur Betreuungsassistentin sei keine Ausbildung. So würden hierfür – unstreitig – keine Abschlussprüfungen durchgeführt. Auf die Ausbildung zur Diätassistentin könne nicht abgestellt werden. Das Kochen und Backen mit den Senioren mache lediglich 19% der Gesamttätigkeit aus.

Weiter hat der Arbeitgeber darauf hingewiesen, dass auch die Krankenkassen im Rahmen der Refinanzierung von einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 2 ausgingen.

Schließlich hat der Arbeitgeber behauptet, soweit Betreuungskräfte bei ihm nach EG 3 vergütet würden, handle es sich um Altbeschäftigte, die bereits vor Übernahme von Tätigkeiten als Betreuungskräfte in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden seien.

Der Arbeitgeber hat beantragt,

die verweigerte Zustimmung des Beteiligten zu 2. zur Eingruppierung der Mitarbeiterin J. X., W. str. 3, X., in die Entgeltgruppe 2/Stufe 1 mit Wirkung zum 19.05.2015 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, Teil I B.2. (ambulante Sozial- und Gesundheitsdienste) des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II sei nicht anwendbar, da sich aus der einleitenden Anmerkung zu diesem Bereich ein Schwerpunkt auf der pflegerischen bzw. hauswirtschaftlichen Tätigkeit ergebe, während die Betreuungsassistenten gemäß § 2 Abs. 4 der Betreuungskräfte-RI gerade nicht regelmäßig in grundpflegerische sowie hauswirtschaftliche Tätigkeiten eingebunden werden dürften, sondern das Wohlbefinden und den physischen sowie psychischen Zustand der Demenzerkrankten aktivieren sollten. Zudem finde die Betreuung in der Einrichtung des Antragstellers statt, nicht aber – wie bei ambulanten Sozial- und Gesundheitsdiensten vorgesehen – zu Hause bei den pflegebedürftigen Menschen.

Einschlägig sei Teil I B.1. (Sozial- und Erziehungsdienst), da hier Tageseinrichtungen benannt seien, bei denen nicht der pflegerische Aspekt im Vordergrund stehe. Dem entspreche es, dass Betreuungsassistenten nicht pflegen sollten. Frau X. sei in die Vergütungsgruppe VIII 2. einzugruppieren. Sie sei als Helferin zu qualifizieren, da sie die bislang eingesetzten Kräfte unterstütze, was sich auch aus § 1 der Betreuungskräfte-RI ergebe. Zudem stelle der in § 4 der Betreuungskräfte-RI geregelte Kurs eine Ausbildung im Sinne des Tätigkeitsmerkmals dar. Des Weiteren verfüge Frau X. über drei diplomierte Abschlüsse im Bereich der Ernährung (Diätassistentin), was für die Tätigkeit als Betreuungsassistentin bei der Zubereitung von Mahlzeiten förderlich sei.

Sollte eine Eingruppierung nach Teil II des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale möglich sein, so sei Frau X. wegen ihrer Ausbildung in die Vergütungsgruppe AW-KrT II 2. einzugruppieren.

Schließlich hat der Betriebsrat auf den Grundsatz der Lohngerechtigkeit hingewiesen. Beim Arbeitgeber würden auch Betreuungsassistenten beschäftigt, die nach der Entgeltgruppe 3 vergütet würden.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Arbeitgebers stattgegeben. Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen darauf gestützt, die Mitarbeiterin X. sei richtigerweise in die Entgeltgruppe IXa Fallgrupp 2 des Teils I B.1. einzugruppieren, woraus sich wiederum die Vergütung gemäß der beantragten Entgeltgruppe 2 ergebe. Sie verfüge über keine förderliche Ausbildung im Sinne der Vergütungsgruppe VIII. Die Ausbildung zur Diätassistentin sei zwar beim Backen und Kochen mit den Senioren nützlich, diese Tätigkeit mache aber keinen Anteil von 50% der Gesamttätigkeit aus. Bei der Qualifizierung nach der Betreuungskräfte – Ri handle es sich nicht um eine Ausbildung. Es sei davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien von einer Ausbildung im klassischen Sinne ausgegangen seien. Die Qualifizierung zur Betreuungsassistentin lasse sich damit infolge der Kürze der Maßnahme und des Fehlens einer Abschlussprüfung nicht vergleichen.

Gegen diesen Beschluss, der dem Betriebsrat am 21.12.2015 zugestellt worden ist, hat er mit einem am 20.01.2016 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen anwaltlichen Schriftsatz Beschwerde eingelegt und diese mit einem am Montag, dem 22.02.2016 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Betriebsrat rügt, das Arbeitsgericht gehe zu Unrecht davon aus, dass es sich bei der Ausbildung zur Betreuungsassistentin nicht um eine Ausbildung im Sinne von Teil I B1. VG VIII 2. des TV Tätigkeitsmerkmale handele. Da die Betreuungskräfterichtlinie erstmals 2008 beschlossen worden sei, hätten die Tarifvertragsparteien dieses Berufsbild in dem über 38 Jahre alten Tarifwerk überhaupt nicht erfassen können. Hätten die Tarifvertragsparteien grundsätzlich eine bestimmte Ausbildungsdauer voraussetzen wollen, so hätten sie das Erfordernis einer solchen problemlos der Regelung hinzufügen können. Da sie dies nicht getan hätten, erfasse der Begriff auch kürzere Ausbildungsgänge, und zwar selbst solche, die damals noch unbekannt, aber nunmehr als förderlich im Sinne der tariflichen Regelung anzusehen seien.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Wesel vom 02.12.2015 – AZ: 4 BV 41/15 – abzuändern und den Antrag des Arbeitgebers zurückzuweisen.

Der Arbeitgeber beantragt,

die Beschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen.

Der Arbeitgeber verteidigt den angefochtenen Beschluss unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Sitzungsniederschriften sowie sämtliche Schriftsätze der Beteiligten nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Die Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig und begründet.

1. Gegen die Zulässigkeit der Beschwerde bestehen keine Bedenken.

Sie ist statthaft gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG. Sie ist zudem form- und fristgerecht im Sinne von § 87 Abs. 2 i.V.m. §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 520 ZPO eingelegt und begründet worden.

2. Die Beschwerde hat auch in der Sache Erfolg. Der Antrag des Arbeitgebers, die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Mitarbeiterin J. X. in die Entgeltgruppe 2/Stufe 1 der Anlage A zu § 19 TV-AWO NRW vom 05.01.2008 zu ersetzen, ist zurückzuweisen. Die beantragte Entgeltgruppe ist nicht einschlägig.

a) Bedenken gegen die Zulässigkeit des Antrags des Arbeitgebers bestehen nicht.

Der Antrag ist hinreichend bestimmt. Zwar wird in dem Antrag der Tarifvertrag nicht genannt, der zum Zwecke der Auslegung heranzuziehenden Begründung lässt sich aber entnehmen, dass eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 2/Stufe 1 der Anlage A zu § 19 TV-AWO NRW begehrt wird.

Das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis liegt ebenfalls vor. Das Rechtsschutzbedürfnis für einen Zustimmungsersetzungsantrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG setzt voraus, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei der vom Arbeitgeber noch beabsichtigten endgültigen personellen Einzelmaßnahme hat und er daher der Zustimmung des Betriebsrats dafür bedarf (BAG v. 14.04.2015 - 1 ABR 58/13 – Rn. 14, AP Nr. 146 zu § 99 BetrVG 1972;

BAG v. 09.10.2013 - 7 ABR 1/12 - Rn. 31, AP Nr. 52 zu § 99 BetrVG 1972 (Verletzung).

Die Eingruppierung der neu eingestellten Mitarbeiterin X. bedarf der Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG. Im Unternehmen des antragstellenden Arbeitgebers sind in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Im Betrieb besteht eine Vergütungsordnung, nämlich diejenige des auf alle Beschäftigungsverhältnisse beim Arbeitgeber zur Anwendung kommenden TV-AWO NRW mit den ihn ergänzenden Tarifverträgen. Eingruppierung bedeutet die erstmalige Einreihung in ein Vergütungsschema und besteht in der Zuordnung eines Arbeitnehmers zu einer bestimmten Vergütungsgruppe des Entgeltschemas nach Maßgabe der dafür gültigen Kriterien. Sie ist keine ins Ermessen des Arbeitgebers gestellte, rechtsgestaltende Maßnahme, sondern Rechtsanwendung (vgl. BAG v. 28.04.2009, 1 ABR 97/07, juris, Rn. 21, m.w.N.).

b) Der Antrag ist aber unbegründet.

aa) Allerdings scheidet der Zustimmungsersetzungsantrag nicht daran, dass der Arbeitgeber das Zustimmungsersetzungsverfahren nicht ordnungsgemäß eingeleitet hätte. Dies ist geschehen.

aaa) Insoweit bedarf die „Mitteilung an den Betriebsrat“ vom 12.05.2015 zunächst der Auslegung. Als Grund der Mitteilung ist in dem Formular nämlich ausschließlich die „Einstellung“, nicht hingegen die ebenfalls vorgesehene Rubrik „Entgeltgruppe“ angekreuzt. Die Auslegung des Schreibens ergibt jedoch, dass zugleich auch die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung in die EG 2/Stufe 1 begehrt wird.

Für den Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zu einer der in § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bezeichneten personellen Maßnahmen sieht das Gesetz keine besondere Form vor (BAG v. 10.11.2009 – 1 ABR 64/08 – Rn. 17, AP Nr. 43 zu § 99 BetrVG 1972 (Eingruppierung)). Fehlt es an einem ausdrücklichen Zustimmungsersuchen, so ist es ausreichend, wenn der Betriebsrat der Mitteilung des Arbeitgebers entnehmen kann, dass er um die Zustimmung zu der personellen Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG angegangen wird. Maßgeblich sind insoweit die für die Auslegung von Willenserklärungen geltenden Grundsätze (§§ 133, 157 BGB). Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats zu mehreren personellen Maßnahmen einholen will (BAG v. 10.11.2009 Rn. 17 aaO).

Die Auslegung des Schreibens vom 12.05.2015 ergibt, dass nicht nur die Zustimmung zur Einstellung, sondern zugleich auch zur Eingruppierung eingeholt werden sollte. Hierfür spricht zunächst, dass die beabsichtigte Entgeltgruppe in dem Schreiben ausdrücklich genannt wird. Zwar ist der Arbeitgeber zu einer solchen Angabe gem. § 99 Abs. 1 S. 2 BetrVG verpflichtet. Zweck dieser Bestimmung ist es aber nicht etwa, eine ausreichende Unterrichtung im Rahmen der Mitbestimmung zur Einstellung zu sichern, sondern hinsichtlich der bei einer Einstellung regelmäßig vorzunehmenden Eingruppierung die Beteiligung des Betriebsrats so früh wie möglich eingreifen zu lassen (BAG v. 20.12.1988 – 1 ABR 68/87 – AP Nr. 62 zu § 99 BetrVG 1972, zu B. I. 1. b) der Gründe). Die Mitteilung der Entgeltgruppe diene dementsprechend der Beteiligung des Betriebsrats betreffend der Eingruppierung, nicht der Einstellung. Es besteht auch kein Anhaltspunkt dafür, dass der Arbeitgeber insoweit noch ein gesondertes – dem Antrag auf Zustimmung zur Einstellung zeitlich nachfolgendes – Zustimmungsverfahren hätte einleiten wollen. Abgesehen davon, dass für eine derartige Aufsplitterung der Beteiligung des Betriebsrats gar kein Anlass bestand, spricht gegen eine solche Absicht, dass die Einstellung und damit verbunden auch die Eingruppierung bereits zeitnah – binnen einer Woche nach Eingang des Schreibens vom 12.05.2015 beim Betriebsrat – erfolgen sollte. Schließlich kann bei der Auslegung auch berücksichtigt werden, wie der Betriebsrat als Empfänger der Mitteilung diese verstanden hat (vgl. BAG v. 10.11.2009 Rn. 19 aaO). Hier hat der Betriebsrat das Schreiben vom 12.05.2015 so verstanden, dass nicht nur die Zustimmung zur Versetzung, sondern zugleich die Zustimmung zur Eingruppierung beantragt werden sollte, wie seiner Reaktion mit dem Widerspruchsschreiben vom 13.05.2015 zu entnehmen ist.

bbb) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat in ausreichendem Maße über die personelle Maßnahme unterrichtet.

Das Schreiben vom 12.05.2015 enthält Angaben zur Person der einzugruppierenden Mitarbeiterin, deren Tätigkeit sowie die vorgesehene Vergütungsgruppe. Wie dem Widerspruch vom 13.05.2015 zu entnehmen ist, verfügte der Betriebsrat auch über weitere Kenntnisse, insbesondere über das Vorliegen einer Qualifizierung im Sinne der Betreuungskräfte-Ri. Weder vorgerichtlich noch im Rahmen des vorliegenden Verfahrens hat der Betriebsrat gerügt, er habe zur Ausübung seines Mitbestimmungsrechts noch weitere Informationen benötigt.

bb) Die Zustimmung gilt nicht etwa deshalb nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt, weil der fristgerecht erklärte Widerspruch unbeachtlich wäre.

Der Betriebsrat hat die Zustimmungsverweigerung hinreichend begründet, indem er geltend gemacht hat, dass nach seiner Auffassung die Beschäftigte in die Entgeltgruppe 3 eingruppiert werden müsste. Diese Begründung hat einen Bezug zu dem Kataloggrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG (Verstoß gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag) und lässt es damit als möglich erscheinen, dass einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG geregelten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt.

cc) Die Zustimmung des Betriebsrats ist nicht zu ersetzen. Die Mitarbeiterin X. ist nicht in die Entgeltgruppe 2/Stufe 1 einzugruppiieren.

Nach § 17 Abs. 1 TV-AWO NRW richtet sich die Eingruppierung bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung nach den Regelungen des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten in der Arbeiterwohlfahrt in NRW (TV-Ü AWO NRW). Dieser wiederum bestimmt in § 16 Abs. 1, dass bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV-AWO NRW (mit Entgeltordnung) §§ 22 und 22a BMT-AW II einschließlich des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II fortgelten und u.a. auf die ab dem 01.01.2008 neu eingestellten Beschäftigten Anwendung finden. Eine Ausnahme regelt § 16 Abs. 2 TV-Ü AWO NRW lediglich für die Entgeltgruppe 1 (vgl. hierzu LAG Hamm v. 24.03.2015 – 7 TaBV 69/14 – juris).

aaa) Zutreffend gehen beide Beteiligten davon aus, dass die Entgeltgruppe 1 nicht einschlägig ist.

Die Betreuungsassistenten finden sich nicht unter den Regelbeispielen der Entgeltgruppe 1, die in der Anlage 2 zum TV- Ü AWO NRW aufgezählt werden. Allerdings ist die Aufzählung nicht abschließend, wie der Formulierung „z.B.“ zu entnehmen ist (LAG Hamm v. 24.03.2015 Rn. 75 aaO). Allgemein werden von der Entgeltgruppe 1 „Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten“ erfasst. Was die Tarifvertragsparteien unter „einfachen Tätigkeiten“ verstehen, lässt sich wiederum aus den aufgezählten Regelbeispielen entnehmen. Arbeitsvorgänge, die von den Regelbeispielen nicht erfasst werden, fallen dann unter die Entgeltgruppe 1, wenn sie von ihrer Wertigkeit her mit diesen vergleichbar sind. Das ist hinsichtlich der Aufgaben der Betreuungsassistenten nicht der Fall. Die Betreuung und Aktivierung von Pflegebedürftigen ist eine anspruchsvollere Aufgabe als beispielsweise die Essens- und Getränkeausgabe, Tätigkeiten des Garderobenpersonals, Spülen und Gemüseputzen oder Reinigungsdienste im Außenbereich (vgl. die entsprechenden Regelbeispiele). Dies kommt auch in den Anforderungen in der Betreuungskräfte – Richtlinie (vgl. dort § 3) und den Qualifizierungsinhalten (vgl.

§ 4) zum Ausdruck. Vergleichbare Anforderungen gibt es für die als Regelbeispiele zur Entgeltgruppe 1 aufgeführten Berufsgruppen nicht.

bbb) Damit ist auf den Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II zurückzugreifen.

(1) Die Kammer folgt der Auffassung des Arbeitgebers darin, dass Teil II. B. (Pflegepersonal in Anstalten und Heimen) nicht einschlägig ist. Dies ergibt die erforderliche Auslegung der Tarifnormen.

(a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (BAG v. 10.12.2014 – 4 AZR 503/12 – Rn. 19, AP Nr. 25 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip; BAG v. 07.07.2004 – 4 AZR 433/03 – AP Nr. 10 zu § 1 TVG Tarifverträge: Verkehrsgewerbe; BAG v. 17.05.2001 – 8 AZR 277/00 – Rn. 42, juris). Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Wortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnormen zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (ständige Rechtsprechung, vgl. nur BAG v. 07.07.2004 und v. 17.05.2001, aaO).

(b) Die danach vorzunehmende Auslegung der Tarifregelungen von Teil II. B. des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II ergibt, dass die Vergütungsgruppen dieses Teils nicht einschlägig sind.

Für die in einer Tageseinrichtung für Senioren eingesetzte Mitarbeiterin X. kämen insoweit einzig die Vergütungsgruppe AW-KrT I Fallgruppe 2 oder die Vergütungsgruppe AW-KrT II Fallgruppe 4 in Betracht. Dann müsste es sich bei den Betreuungsassistent/innen um Altenpflegehelfer im Sinne der Tarifvorschrift handeln.

Die Aufgabe von Altenpflegekräften ist die Beratung, Betreuung, Versorgung und Pflege alter Menschen (BAG v. 17.05.2001 – 8 AZR 277/00 – Rn. 40, juris). Ihr Ziel ist es, den alten Menschen in seiner Persönlichkeit zu stärken, ihm Lebenshilfen im persönlichen Bereich zu geben und dabei zu helfen, seine körperliche, geistige und seelische Gesundheit so gut und so lange wie möglich zu erhalten. Aufgabe der Altenpflegehelfer ist es, die Altenpflegefachkräfte in der Aufgabe der Beratung, Betreuung, Versorgung und Pflege alter Menschen zu unterstützen und bestimmte Aufgaben mit zu erledigen. Neben Tätigkeiten wie Arbeiten im Zusammenhang mit Mahlzeiten, Reinigungstätigkeiten, An- und Auskleiden und Hilfestellung bei der Körperpflege haben sich die Altenpflegehelferinnen auch um die medizinischen Hilfsmittel zu kümmern (BAG v. 17.05.2001 – 8 AZR 277/00 – Rn. 40, juris).

Von den genannten Aufgaben erbringen Betreuungsassistenten nur einen kleinen Teilbereich, nämlich denjenigen der Betreuung. Die bei Altenpflegern und Altenpflegehelfern typischerweise im Vordergrund stehenden Aufgaben der Versorgung und Pflege sollen diese Kräfte gerade nicht übernehmen (vgl. die Gesetzesbegründung zu § 87b SGB XI in Drucksache 16/8525, S. 101: „Ferner ist Voraussetzung, dass die Heimbewohner **über die** nach Art und Schwere der Pflegebedürftigkeit erforderliche **Versorgung hinaus** zusätzlich betreut und aktiviert werden“ [Hervorhebung durch Unterzeichner]).

(2) Die Tätigkeit der Betreuungsassistenten ist dem in Teil I B geregelten Sozial- und Erziehungsdienst zuzuordnen.

Zunächst einmal ist insoweit festzuhalten, dass Teil I B. nicht nur Tätigkeiten erfasst, die sowohl dem Sozial- als auch dem Erziehungsdienst zuzurechnen sind. Beides muss nicht kumulativ vorliegen, sondern es reicht aus, wenn eine Tätigkeit in einem der beiden Gebiete ausgeübt wird. So sind beispielsweise Tätigkeiten in Kindertagesstätten üblicherweise dem Erziehungsdienst zuzurechnen, während bei Tätigkeiten in Heimen für Erwachsene eine Erziehung ausscheidet. Diese sind vielmehr ebenso wie beispielsweise der in Unterpunkt 2. geregelte „Ambulante Sozial- und Gesundheitsdienst“ dem Sozialdienst zuzuordnen.

Die Tätigkeit der Betreuungsassistenten gehört zum Sozialdienst. Der Begriff „sozialer Beruf“ wird im allgemeinen Sprachgebrauch für solche Berufe verwendet, in denen die Arbeit hilfsbedürftigen Menschen gewidmet wird (vgl. Wahrig, Wörterbuch der deutschen Sprache, 2012, Stichwort: *sozial*). Sozialdienst ist dementsprechend eine institutionalisierte Hilfe an anderen Menschen. Hierunter verstehen die Tarifvertragsparteien auch Tätigkeiten in einem Heim für Senioren, soweit nicht die Sonderregelung für Pflegekräfte in Teil II B. greift. So enthält die

Vergütungsgruppe VII in Teil I B.1. als Fallgruppe 8 die „Betreuer von Maßnahmen der Altenerholung“, während die Pflegekräfte in Erholungsheimen für Senioren gemäß der Präambel zu Teil II B. ausdrücklich dort miterfasst werden. In Teil I B.3. werden – als Unterfall zu dem in Teil B. allgemein geregelten Sozial- und Erziehungsdienst – „Stationäre und teilstationäre Einrichtungen der Altenhilfe“ verortet, wobei dort allerdings nur Leitungsfunktionen erfasst werden. Schließlich zeigt auch die Regelung des ambulanten Dienstes in Unterpunkt 2., dass die Tarifvertragsparteien Tätigkeiten, die für alte Menschen erbracht werden, grundsätzlich dem in Teil B. geregelten Sozialdienst zuordnen.

(3) Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers ist keine Vergütungsgruppe des Tarifvertrages über Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II einschlägig, die zu einer Eingruppierung der Mitarbeiterin X. in die Entgeltgruppe 2 führen würde. Es liegen vielmehr die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe VIII in Teil I B.1. vor, mit der Folge, dass eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 3 zu erfolgen hat.

(a) Eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IXa von Teil I B.2. (Ambulante Sozial- und Erziehungsdienste) scheidet aus.

Die Mitarbeiterin X. fällt bereits nicht in den Anwendungsbereich von Teil I B.2., da sie nicht in einem ambulanten Dienst tätig ist. Ambulante Dienste sind solche, die Leistungen in der Wohnung des Betroffenen erbringen (vgl. die Legaldefinition von ambulanten Pflegeeinrichtungen in § 71 SGB XI). Der Begriff „ambulant“ dient der Abgrenzung zu „stationär“, worunter im Pflegebereich gem. § 71 Abs. Nr. 2 SGB XI auch teilstationäre Einrichtungen fallen (vgl. Udsching SGB XI, Soziale Pflegeversicherung, 2. Auflage 2000). Nach der Klammerdefinition von § 71 Abs. 2 Nr. 2 SGB XI sind teilstationäre Einrichtungen solche, in denen Pflegebedürftige nur tagsüber oder nur nachts untergebracht werden. Demgegenüber sind die ambulanten Pflegedienste dadurch gekennzeichnet, dass sie die Pflegebedürftigen in deren Wohnung pflegen und hauswirtschaftlich betreuen (vgl. die Begründung des Gesetzentwurfs der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P., Drucksache 12/5262, S. 133). Danach erbringt Frau X. ihre Tätigkeit nicht ambulant, sondern in einer teilstationären Einrichtung.

Dementsprechend sind auch die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe nicht erfüllt. Die Mitarbeiterin X. führt keinerlei Versorgung des Haushalts und der Instandhaltung der Wohnung von Pflegebedürftigen durch. Sie betreut diese vielmehr ausschließlich in der Tageseinrichtung des Arbeitgebers.

(b) Auch die Vergütungsgruppe IXa von Teil I B.1. ist nicht einschlägig, da die weitergehenden Voraussetzungen der höheren Vergütungsgruppe VIII erfüllt

sind. Diese gilt – da die Vergütungsgruppen aufeinander aufbauen – als speziellere Regelung vorrangig.

(aa) Frau X. ist als Betreuungsassistentin Helferin im Sozial- und Erziehungsdienst.

Als Betreuungsassistentin unterstützt sie die Altenpfleger. Dem steht nicht entgegen, dass die Betreuungsassistenten in Abgrenzung zu den Altenpflegern eigene Aufgaben wahrnehmen. Es handelt sich dennoch um Helfertätigkeiten. Dafür spricht, dass die Betreuung von Senioren nach der bereits o.g. Definition eigentlich von den Aufgaben der Altenpfleger mitumfasst wird. Hierzu gehört eigentlich auch die Aktivierung der Senioren. Diese Aufgaben können aber in der Regel von den Altenpflegern und Altenpflegehelfern aus Zeitgründen neben der vorrangigen Versorgung und Pflege der Senioren nicht erbracht werden. Genau dies ist letztlich der Grund für die Schaffung der Regelung in § 87b SGB XI zur Finanzierung einer zusätzlichen Betreuung und Aktivierung durch eigens dafür eingestellte Kräfte. Wie sowohl dem Gesetzeswortlaut „zusätzliche Betreuung“ als auch der Gesetzesbegründung („Einsatz von Helferinnen und Helfern“, vgl. Drucksache 16/8525, S. 101) zu entnehmen ist, handelt es sich nicht um eine völlig eigenständige Aufgabe, sondern um eine die eigentliche Pflege unterstützende Tätigkeit.

(bb) Frau X. verfügt über eine förderliche Ausbildung im Sinne der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 2.

(aaa) Unter „Ausbildung“ versteht man eine zweck- und zielgerichtete Vermittlung der für die Ausübung der angestrebten Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang (vgl. BAG v. 17.05.2001 – 8 AZR 277/00 – Rn. 51, juris). Diese Voraussetzungen sind mit der von Frau X. absolvierten Qualifikation gemäß § 4 der Betreuungskräfte-Richtlinie erfüllt.

Im Rahmen dieser Qualifizierung werden im Anschluss an ein 40-stündiges Orientierungspraktikum in drei Abschnitten („Modulen“) die zur Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt. In einem ersten Lehrgang von 100 Stunden werden die theoretischen Grundlagen gelehrt, worauf dann ein zweiwöchiges Praktikum erfolgt. Da dieses „unter Anleitung“ zu erfolgen hat (vgl. § 3 Abs. 3 Modul 2 Betreuungskräfte-Ri), dient auch dieses der – praktischen – Wissensvermittlung. Anschließend folgt noch einmal ein 60-stündiger Theorieteil. Wie der aufgezeigte Ablauf sowie die detaillierten Regelungen in der

Betreuungskräfte-Ri zeigen, handelt es sich um einen *geordneten* Ausbildungsgang. Sämtliche oben aufgezeigten Voraussetzungen des allgemeinen Begriffs einer Ausbildung sind damit erfüllt.

(bbb) Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff „Ausbildung“ nicht in einem engeren Sinne verstanden.

Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts gibt es keinen Anhaltspunkt dafür, dass lediglich eine Ausbildung *im klassischen Sinne* gemeint gewesen sein sollte. Zumindest zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Fassung vom 11.12.1997 gab es durchaus unterschiedliche Ausbildungsarten. Neben den staatlich anerkannten – klassischen – Ausbildungen gab es nicht anerkannte Ausbildungsberufe (vgl. § 28 BBiG a.F., vgl. LAG Düsseldorf v. 21.04.1988 – 13 Sa 1747/87 – juris). Auch gab es bereits damals Ausbildungen, die nur einen Zeitraum von wenigen Wochen oder Monaten in Anspruch nahmen, wie beispielsweise die Ausbildung zur „Schwestern-Helferin“ (vgl. BAG v. 18.06.1997 – 4 AZR 747/95 – AP Nr. 1 zu § 12 DienstVO ev Kirche).

Hätten die Tarifvertragsparteien dementsprechend den Begriff in einem engeren Sinne verstanden, so hätten sie dies zum Ausdruck bringen müssen, wie sie dies an anderen Stellen desselben Tarifvertrages getan haben. So wird in Teil E. (Lohngruppenverzeichnis für Arbeiter) in der Lohngruppe 3 Fallgruppe 1 sowie der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 jeweils eine „erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem **anerkannten** Ausbildungsberuf“ (Hervorhebung durch Unterzeichner) gefordert. Ähnliche Formulierungen finden sich zur Lohngruppe 9. Dementsprechend wird unter Ziffer 07 der Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis für Arbeiter erläuternd aufgeführt: „Anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne des Lohngruppenverzeichnisses sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe“. Vergleichbares ist in der hier zu beurteilenden Vergütungsgruppe nicht geregelt worden.

Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts spricht auch die kurze Dauer der Qualifikation zur Betreuungskraft nicht gegen die Annahme des Vorliegens einer Ausbildung im Sinne der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 2. Die Tarifvertragsparteien haben darauf verzichtet, für diese Vergütungsgruppe eine bestimmte Mindestdauer der Ausbildung zu regeln. Da sie dies in zahlreichen anderen Vergütungsgruppen desselben Tarifvertrages getan haben (vgl. etwa Teil II B. Vergütungsgruppe AW-KrT II Fallgruppe 2 „Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung“ bzw. Fallgruppe 4 „Altenpflegehelferinnen mit mindestens ein-

jähriger Ausbildung“), folgt daraus, dass eine solche Mindestdauer in der Fallgruppe 2 der Vergütungsgruppe VIII des Teils I. B.1 nicht gefordert wird. Es reicht vielmehr jede Ausbildung aus, die sowohl in der zeitlichen Dauer als auch inhaltlich von einigem Gewicht ist (vgl. BAG v. 18.06.1997 – 4 AZR 747/95 – AP Nr. 1 zu § 12 DienstVO ev Kirche, unter 5.3.4 der Gründe zu dem Begriff „förderliche Ausbildung“ in der Dienstvertragsordnung der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen v. 15.05.1983). Diesen Anforderungen kann auch eine Ausbildung von mehreren Wochen genügen (vgl. betreffend die 28-tägige Ausbildung zur Schwestern-Helferin: BAG v. 18.06.1997 aaO).

Auch das Fehlen einer Abschlussprüfung spricht nicht gegen das Vorliegen einer Ausbildung. Eine solche Prüfung ist nach allgemeinem Verständnis nicht zwingend Bestandteil einer Ausbildung (vgl. die obige Definition). Auch hiervon sind die Tarifvertragsparteien ausgegangen, wie andere Regelungen in dem Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II zeigen, in denen jeweils ausdrücklich das Absolvieren einer Prüfung gefordert wird. So wird beispielsweise in Teil I C.2 (Pflegepersonal in ambulanten Sozial- und Gesundheitsdiensten) zur Fallgruppe 2 neben der einjährigen Ausbildung eine „verwaltungseigene Abschlussprüfung“ und zur Fallgruppe 4 eine „Abschlussprüfung“ verlangt. In verschiedenen Lohngruppen von Teil E wird eine „erfolgreich **abgeschlossene** Ausbildung“ (Hervorhebung durch Unterzeichner) gefordert. In Teil II B.2. wird für die Vergütungsgruppe AW-KrT III Fallgruppe 2 nicht nur eine (einjährige) Ausbildung, sondern darüber hinaus eine „Abschlussprüfung“ verlangt. Eine solche Regelung wäre überflüssig, wenn nach dem Verständnis der Tarifvertragsparteien die Abschlussprüfung ohnehin immer zwingend Bestandteil einer Ausbildung wäre.

(ccc) Die Ausbildung ist auch *förderlich* im Sinne der Tarifnorm.

Dies ergibt sich schon daraus, dass diese Ausbildung den Zweck hat, die Kräfte auf die konkreten Anforderungen dieser Tätigkeit vorzubereiten, wie der Betreuungskräfte-Richtlinie zu entnehmen ist.

III.

Die Kammer hat die Rechtsbeschwerde gemäß § 92 Abs. 1 S. 2 iVm § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen einer grundsätzlichen Bedeutung entscheidungserheblicher Rechtsfragen zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von dem Arbeitgeber und Beteiligten zu 1)

R E C H T S B E S C H W E R D E

eingelegt werden.

Für den Beteiligten zu 2) ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

innerhalb einer Notfrist* von einem Monat

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Beteiligte, die als Bevollmächtigte zugelassen sind, können sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Rechtsbeschwerde wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Barth

Hömke

Franke

Beglaubigt

Esser
Regierungsbeschäftigte

