

12 TaBV 38/20
2 BV 82/19
Arbeitsgericht Solingen

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 20.01.2021

Wilden
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

1. Altenzentren der Stadt Solingen gGmbH, vertreten durch den Geschäftsführer Q. L., T.Straße 10, T.

Antragstellerin, Beteiligte zu 1 und Beschwerdeführerin

Verfahrensbevollmächtigte

L. NW Geschäftsführer Assessor U. I. Assessoren N. C.,
D. C., N. S., Assessorinnen Dr. C. T., Dr. T. X.,
Stellv. Geschäftsführer K. T., X.79, X.

2. Betriebsrat Altenzentren der Stadt Solingen gGmbH vertreten durch die Vorsitzende N. B., T.Straße 10, T.

Beteiligter zu 2

Verfahrensbevollmächtigte

Rechtsanwälte C. & X., N. Straße 16, E.

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
nach Anhörung der Beteiligten am 11.11.2020
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzen-
den und den ehrenamtlichen Richter Klossek und den ehrenamtlichen Richter Mümken

beschlossen:

1. Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Solingen vom 18.05.2020 – 2 BV 82/19 – wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

GRÜNDE:

A. Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der verweigerten Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung zweier Arbeitnehmerinnen.

Die Antragstellerin (*im Folgenden Arbeitgeberin*) ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen und wendet insoweit den TVöD-B (VKA) an. Mit zwei bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmerinnen, Frau T. und Frau H., wurde in den entsprechenden Arbeitsverträgen jeweils die Anwendung des TVöD-B (VKA) als auch die Eingruppierung in die EG 2 vereinbart. Beide sind als sogenannte Alltagsbegleiterinnen für die Arbeitgeberin tätig. Die Arbeitgeberin beschäftigt in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmer.

Frau H. wurde zum 20.11.2017 als Alltagsbegleiterin bei der Arbeitgeberin mit einem Arbeitszeitumfang von 50% befristet für die Dauer der Elternzeit von Frau Z., längstens bis zum 10.05.2020 auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 06.11.2017 eingestellt. Die Arbeitgeberin beteiligte hierzu den bei ihr gebildeten Betriebsrat (*im Folgenden Betriebsrat*) mit einseitigen Schreiben vom 06.11.2017, das in der unteren Seitenhälfte Antwortmöglichkeiten für den Betriebsrat vorsah. In diesem hieß es u.a.:

„An den Betriebsrat - Beteiligung gemäß § 99 BetrVG

Name, Vorname H., C.
...		
Einsatzstelle AZ-H.	Entgeltgruppe/Stufe/Arbeitszeitanteil 2 / 1 / 50%	Apl.-Nr. Bewertung 612 E 2

Es ist beabsichtigt, folgende Maßnahme durchzuführen:

Einstellung als Alltagsbegleitung zum 20.11.2017

...

Betriebsrat

An die Altenzentren der Stadt Solingen gemeinnützige GmbH

Der Betriebsrat stimmt

der Einstellung	der Eingruppierung
<input type="checkbox"/> zu	<input type="checkbox"/> zu
<input type="checkbox"/> nicht zu (bitte entspr. Ziff. Des § 99 II BetrVG angeben): _____	<input type="checkbox"/> nicht zu (bitte entspr. Ziff. Des § 99 II BetrVG angeben): _____

Der Betriebsrat hatte auf der unteren Hälfte des Schreibens vom 06.11.2017 sowohl bei der Einstellung als auch bei der Eingruppierung das Kästchen mit der Zustimmung angekreuzt. Mit Änderungsvertrag vom 26.06.2018 wurde das befristete Arbeitsverhältnis mit Frau H. auf einen Arbeitszeitumfang von 75% aufgestockt. Ab dem

...

01.09.2019 wurde Frau H. auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 28.08.2019 als Alltagsbegleiterin mit einem Arbeitszeitumfang von 50% unbefristet weiter beschäftigt. Mit Änderungsvertrag vom 29.08.2019 wurde der Arbeitszeitumfang befristet für die Dauer der Elternzeit von Frau Z., längstens bis zum 10.05.2020 ab 01.09.2019 auf 75% aufgestockt. Die Arbeitgeberin hatte den Betriebsrat mit Schreiben vom 26.08.2019 wie folgt beteiligt:

„An den Betriebsrat - Beteiligung gemäß § 99 BetrVG

Name, Vorname H., C.	
...			
Einsatzstelle AZ-H.	Entgeltgruppe/Stufe/Arbeitszeitanteil 2 / 2 / 75%	Apl.-Nr. 612, 613	Bewertung E 2

Es ist beabsichtigt, folgende Maßnahme durchzuführen:

Einstellung als Alltagsbegleiterin zum 01.09.2019

...

Betriebsrat

An die Altenzentren der Stadt Solingen gemeinnützige GmbH

Der Betriebsrat stimmt

der Einstellung	der Eingruppierung
<input type="checkbox"/> zu	<input type="checkbox"/> zu
<input type="checkbox"/> nicht zu (bitte entspr. Ziff. Des § 99 II BetrVG angeben): _____	<input type="checkbox"/> nicht zu (bitte entspr. Ziff. Des § 99 II BetrVG angeben): _____“

Auf diesem Schreiben kreuzte der Betriebsrat auf der unteren Hälfte - eingegangen bei der Arbeitgeberin am 28.08.2019 - bei der Einstellung Zustimmung und bei der Eingruppierung Nichtzustimmung unter Verweis auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG an. Mit weiterem Schreiben vom 27.08.2019 wandte sich der Betriebsrat wie folgt an die Arbeitgeberin:

„Sehr geehrter Herr L., der Betriebsrat hat sich in seiner Sitzung am 27.08.2019 mit der von Ihnen beabsichtigten Eingruppierung von Frau H. befasst. Der Betriebsrat hat beschlossen, seine Zustimmung zu dieser Eingruppierung nach § 99 II Nr. 1 BetrVG zu verweigern. Der Betriebsrat verweigert seine Zustimmung aus folgenden Gründen: Sie beabsichtigen, Frau H. in die Entgeltgruppe 2 einzugruppieren. Richtigerweise ist Frau H. jedoch in die Entgeltgruppe 4 einzugruppieren. Frau H. erfüllt durch ihre Qualifizierung nach § 52c SGB XI und der von ihr auszuübenden Tätigkeiten die Merkmale der Entgeltgruppe 4.

Begründung: Eine ausführliche Begründung wird Ihnen nach § 99 III BetrVG fristgerecht bis zum 03. September zugehen.“

...

Mit weiterem Schreiben vom 30.08.2019, auf das wegen der weiteren Einzelheiten Bezug genommen wird und das bei der Arbeitgeberin am 30.08.2019 einging, wurde die angekündigte Begründung nachgeliefert.

Frau T. wurde zum 01.05.2018 als Alltagsbegleiterin bei der Arbeitgeberin mit einem Arbeitszeitumfang von 50% befristet für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit von Frau T., längstens bis zum 31.03.2019 auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 18.04.2018 eingestellt. Die Arbeitgeberin beteiligte hierzu den bei ihr gebildeten Betriebsrat (*im Folgenden Betriebsrat*) mit einseitigen Schreiben vom 16.04.2018, das in der unteren Seitenhälfte Antwortmöglichkeiten für den Betriebsrat vorsah. In diesem hieß es u.a.:

„An den Betriebsrat - Beteiligung gemäß § 99 BetrVG

Name, Vorname T., D.	
...			
Einsatzstelle AZ-H.	Entgeltgruppe/Stufe/Arbeitszeitanteil 2 / 3 / 50%	Apl.-Nr. 613	Bewertung E 2

Es ist beabsichtigt, folgende Maßnahme durchzuführen:

Einstellung als Alltagsbegleitung baldmöglichst

...

Betriebsrat

An die Altenzentren der Stadt Solingen gemeinnützige GmbH

Der Betriebsrat stimmt

der Einstellung	der Eingruppierung
<input type="checkbox"/> ZU	<input type="checkbox"/> ZU
<input type="checkbox"/> nicht zu (bitte entspr. Ziff. Des § 99 II BetrVG angeben): _____	<input type="checkbox"/> nicht zu (bitte entspr. Ziff. Des § 99 II BetrVG angeben): _____

Der Betriebsrat hatte auf der unteren Hälfte des Schreibens vom 16.04.2018 sowohl bei der Einstellung als auch bei der Eingruppierung das Kästchen mit der Zustimmung angekreuzt. Mit Änderungsvertrag vom 13.02.2019 wurde das Arbeitsverhältnis mit Frau T. ab dem 01.04.2019 befristet verlängert für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit von Frau T., längstens bis zum 11.05.2020. Die Arbeitgeberin hatte den Betriebsrat hierzu mit Schreiben vom 07.02.2019 beteiligt, in dem es wie folgt hieß:

„An den Betriebsrat - Beteiligung gemäß § 99 BetrVG

Name, Vorname T., D.	
...			
Einsatzstelle AZ-H.	Entgeltgruppe/Stufe/Arbeitszeitanteil 2 / 3 / 50%	Apl.-Nr. 613	Bewertung E 2

Es ist beabsichtigt, folgende Maßnahme durchzuführen:

...

...
Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses ab 01.04.2019“
...

Betriebsrat

An die Altenzentren der Stadt Solingen gemeinnützige GmbH

Der Betriebsrat stimmt der o.g. Maßnahme

<input type="checkbox"/> zu
<input type="checkbox"/> nicht zu (bitte entspr. Ziff. Des § 99 II BetrVG angeben): _____“

Der Betriebsrat kreuzte auf diesem Schreiben im unteren Bereich das Feld Zustimmung an. Ein entsprechendes Formular mit nur einer Zustimmungsmöglichkeit im unteren Feld hatte die Arbeitgeberin auch in einem weiteren Fall am 05.11.2020 bei der Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit einem anderen Beschäftigten verwandt. Frau T. schied zum 31.08.2019 bei der Arbeitgeberin aus. Mit Arbeitsvertrag vom 26.08.2019 wurde Frau T. ab dem 01.09.2019 mit einem Arbeitszeitumfang von 50% befristet für die Dauer der Elternzeit von Frau Z., längstens bis zum 10.05.2020 als Alltagsbegleiterin weiter beschäftigt. Die Arbeitgeberin hatte den Betriebsrat mit Schreiben vom 26.08.2019 wie folgt beteiligt:

„An den Betriebsrat - Beteiligung gemäß § 99 BetrVG

Name, Vorname T., D.
...		
Einsatzstelle AZ-H.	Entgeltgruppe/Stufe/Arbeitszeitanteil 2 / 2 / 50%	Apl.-Nr. Bewertung 612, 618 E 2

Es ist beabsichtigt, folgende Maßnahme durchzuführen:

Einstellung als Alltagsbegleiterin zum 01.09.2019

...

Betriebsrat

An die Altenzentren der Stadt Solingen gemeinnützige GmbH

Der Betriebsrat stimmt

der Einstellung	der Eingruppierung
<input type="checkbox"/> zu	<input type="checkbox"/> zu
<input type="checkbox"/> nicht zu (bitte entspr. Ziff. Des § 99 II BetrVG angeben): _____	<input type="checkbox"/> nicht zu (bitte entspr. Ziff. Des § 99 II BetrVG angeben): _____“

Auf diesem Schreiben kreuzte der Betriebsrat auf der unteren Hälfte - eingegangen bei der Arbeitgeberin am 28.08.2019 - bei der Einstellung Zustimmung und bei der Eingruppierung Nichtzustimmung unter Verweis auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG an. Mit

...

inhaltsgleichem Schreiben wie bei Frau H. vom 27.08.2019 wandte sich der Betriebsrat wie folgt an die Arbeitgeberin und reichte mit einem weiteren, inhaltsgleichen Schreiben vom 30.08.2019, eingegangen bei der Arbeitgeberin am 30.08.2019, eine Begründung nach.

Die Arbeitgeberin sah nach der verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung der beiden Mitarbeiterinnen in die EG 2 im Zusammenhang mit der Weiterbeschäftigung jeweils zum 01.09.2019 von der Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens ab. In dem Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht Solingen (2 BV 68/19) auf Einleitung der Zustimmungsersetzungsverfahren mit dem Betriebsrat als Antragsteller und der Arbeitgeberin als Beteiligte zu 2) erging auf das Anerkenntnis der Beteiligten zu 2) am 24.10.2019 folgender rechtskräftiger Anerkenntnisbeschluss:

„Der Beteiligten zu 2) wird aufgegeben, das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG hinsichtlich der Eingruppierung der Beschäftigten C. H. und D. T. in die zutreffende Tarifgruppe gemäß der Anlage 1 zur Entgeltordnung (VKA) zum TVöD-B einzuleiten und durchzuführen.“

Daraufhin leitete die Arbeitgeberin mit Antragschrift vom 06.12.2019 ausweislich ihres Schriftsatzes in Erfüllung des Anerkenntnisses das vorliegende Verfahren ein.

Die Tätigkeit der Alltagsbegleiterinnen war in den Richtlinien nach § 53c SGB XI zur Qualifikation und zu den Aufgaben von zusätzlichen Betreuungskräften in stationären Pflegeeinrichtungen (Betreuungskräfte-RL) vom 19.08.2008 i.d.F. vom 23.11.2016 geregelt. In § 4 Betreuungskräfte-RL war die Qualifikation der Betreuungskräfte geregelt. Gemäß § 4 Abs. 3 Betreuungskräfte-RL bestand die Qualifizierungsmaßnahme aus drei Modulen (Basiskurs, Betreuungspraktikum und Aufbaukurs) mit einem Gesamtumfang von mindestens 160 Stunden zuzüglich des zweiwöchigen Betreuungspraktikum. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte Ablichtung der Betreuungskräfte-RL Bezug genommen. Frau H. und Frau T. hatten ausweislich der zur Akte gereichten Zertifikate des Diakonischen Werkes Bethanien erfolgreich an der Qualifizierungsmaßnahme „Zusätzliche Betreuungskraft nach § 53c SGB IX“ teilgenommen und das Abschlusskolloquium bestanden (Frau H. in der Zeit vom 25.09.2017 bis zum 17.11.2017 und Frau T. in der Zeit vom 22.09.2014 bis 14.11.2014). Die Qualifizierungsmaßnahme beinhaltete jeweils 160 Stunden theoretischen Unterricht und 160 Stunden Praktikum. Die Prüfung umfasste eine Hausarbeit, die im Abschlusskolloquium vorgestellt wurde. Die den beiden Beschäftigten als Alltagsbegleiterinnen bei der Arbeitgeberin übertragenen Tätigkeiten ergaben sich aus Ziffer 3 des Sozialdienstkonzeptes, Doku Nr. 15.03, Stellenbeschreibung Alltagsbegleiter/in (Anlage 10 zur Antragschrift). Bei den dort genannten Aufgaben handelt es um die von den beiden Beschäftigten als Alltagsbegleiterinnen tatsächlich ausgeführten Arbeitsaufgaben. Dabei sind allerdings die Abgrenzung zu den ehrenamtlichen Kräften und die Einbindung in den pflegerischen Bereich zwischen den Beteiligten streitig. Die Tätigkeit in dem H.-C.-Haus, in welchem die beiden Beschäftigten eingesetzt waren, regelte sich zuletzt

nach dem Hauskonzept H. (Dok.Nr. 08.01.00 aus Juli 2019, *im Folgenden Hauskonzept H.*) und dem Strukturmodell (Dok.Nr. 08.00.00 aus November 2017, *im Folgenden Strukturmodell*), die beide als Anlage 1 und 2 zum Schriftsatz der Arbeitgeberin vom 30.03.2020 zur Akte gereicht sind und auf die wegen der weiteren Einzelheiten Bezug genommen wird. Die Tätigkeiten der Mitarbeiterinnen H. und T. als Alltagsbegleiterinnen hatten sich jeweils seit Beginn ihrer Beschäftigung inhaltlich nicht geändert. Beide Mitarbeiterinnen waren im Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung vor der erkennenden Kammer am 11.11.2020 bei der Arbeitgeberin weiterhin als Alltagsbegleiterinnen beschäftigt.

Die Arbeitgeberin hat gemeint, die Eingruppierung in die EG 2 sei zutreffend, weil es sich bei den Alltagsbegleiterinnen um „Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten“ im Sinne der EG 2 handele. Wesentlich sei, dass die Tätigkeiten der Alltagsbegleiterinnen auch von ehrenamtlich Tätigen erbracht werden könnten und dürften. Ein therapeutischer oder pflegerischer Berufsabschluss sei gerade nicht erforderlich. Es handele sich um eine einfache Tätigkeit, weil zwar eine *fachliche*, hingegen keine *eingehende fachliche Einarbeitung* erforderlich sei. Die hier erforderliche Qualifizierung stelle noch keine eingehende fachliche Einarbeitung dar, weil eine fachliche Einarbeitung im Tarifsinne bis zu drei Monaten dauern könne. Die Arbeitgeberin hat sich darüber hinaus auf den Beschluss des Arbeitsgerichts Dortmund vom 20.03.2018 (5 BV 33/17) bezogen.

Die Arbeitgeberin behauptet, dass die vollumfängliche Zuständigkeit der Erhebung, Planung und Evaluation bei der Pflegefachkraft liege. Insoweit seien im Rahmen der Zusammenarbeit aller an der Versorgung Beteiligten bereits die Fachkräfte des Sozialen Dienstes, zu welchen die Alltagsbegleiterinnen nicht gehörten, lediglich „Zuarbeiterinnen“ für den Pflegebereich. Es treffe nicht zu, dass die Beschäftigungsangebote auf den Wohnbereichen ausschließlich von den Alltagsbegleiterinnen geplant würden. Vielmehr steuere die Pflegekraft den Pflege- und Betreuungsprozess und werde durch Kräfte des Sozialen Dienstes unterstützt. Die Fachkraft des Sozialen Dienstes plane die „Soziale Betreuung“. Diese Angebote gingen als fest terminierte Veranstaltungen in die Tagesstruktur der Bewohner ein. Alle nicht terminierten Angebote, die vorwiegend über die Alltagsbegleiterinnen durchgeführt würden, würden ebenfalls über das Themenfeld 5 vorgeplant. Es handele sich dabei um eine beispielhafte, nicht abschließende Vorgabe. Die insoweit vom Betriebsrat dargestellten Beispiele bedürften keiner weiteren Betrachtung. Diese spiegelten das typische, wenig kalkulierbare Leben in einer Pflegeeinrichtung wider.

Die Qualifizierung nach der Betreuungskräfte-RL umfasse lediglich 160 Stunden und nicht 320 Stunden. Auch das Bundesarbeitsgericht gehe in der Entscheidung vom 26.04.2017 davon aus, dass es sich bei der Alltagsbegleitung um einfache Tätigkeiten handele. Dass es sich bei Qualifikation gemäß § 4 Betreuungskräfte-RL um eine „förderliche Ausbildung“ handele, betreffe ein anderes Tarifwerk und sei für die Eingruppierung in EG 2 des TVöD-B (VKA) unerheblich. Die Tätigkeit einer Alltagsbegleiterin selbst bedürfe keiner „Ausbildung“, sondern nur einer fachlichen Einarbeitung, zumal die Aufgaben auch von ehrenamtlichen Kräften durchgeführt werden könnten. Das

Eingreifen der Alltagsbegleiterinnen in Notfallsituationen beschränkte sich auf Empathie und Zuwendung und die ggfs.- sofortige Hinzuziehung der Pflegefachkraft.

Zu berücksichtigen sei weiter, dass es sich bei den Entgeltgruppen der EG 3 und EG 4 im Verhältnis zur Entgeltgruppe EG 2 um Heraushebungsgruppen handele, so dass zunächst die „Normalverantwortung“ zur EG 2 hätte dargestellt werden müssen. Daran fehle es. Vielmehr bedürfe es für die Tätigkeiten, welche die Alltagsbegleiterinnen ausüben, indem sie mit den pflegebedürftigen Personen Alltagsaktivitäten ausführen, wie z.B. Malen und Basteln, handwerkliche Arbeiten, etc. keiner Ausbildung. Diese Tätigkeiten gehörten zum Allgemeingut. Auf diese Tätigkeiten bezögen sich auch die Dokumentationen der Alltagsbegleiterinnen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

- 1. die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der bei ihr beschäftigten C. H. in die EG 2 TVöD-VKA-Entgeltordnung (VKA) zu ersetzen;**
- 2. die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der ihr beschäftigten D. T. in die EG 2 TVöD-VKA-Entgeltordnung (VKA) zu ersetzen.**

Der Betriebsrat hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Er ist der Ansicht gewesen, die beiden Arbeitnehmerinnen seien tatsächlich in die EG 4 eingruppiert. In jedem Falle sei eine Eingruppierung in die EG 2 unzutreffend. Der Betriebsrat hat zum einen auf die Qualifizierung der Alltagsbegleiterinnen hingewiesen. Diese gehe wesentlich über eine kurze Einweisung oder Anlernphase hinaus. Des Weiteren existiere tariflich keine zeitliche Grenze, wonach eine fachliche Einarbeitung bis zu drei Monaten grundsätzlich für die Eingruppierung in die EG 2 erforderlich oder ausreichend sei. Im Übrigen sei es zu kurz gegriffen, auf den zeitlichen Umfang abzustellen. Vielmehr sei es so, dass die Qualifizierung inhaltlich als auch zeitlich eine Ausbildung i.S.d. der EG 4 sei. Der Betriebsrat hat auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.04.2017 (4 ABR 73/16) hingewiesen, wonach eine externe „Ausbildung“ sowohl von der zeitlichen Dauer als auch von der inhaltlichen Gestaltung von einigem Gewicht sein kann. Es handele sich bei der Qualifizierung der Alltagsbegleiterinnen um eine geordnete formalisierte Maßnahme bei der - losgelöst vom konkreten Arbeitsplatz - durch einen externen Anbieter Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt würden. Dies sei keine eingehende fachliche Einarbeitung mehr. Zu berücksichtigen sei weiter die Verpflichtung der Betreuungskräfte, jährlich einmal an einer zweitägigen Fortbildung teilzunehmen.

Im Hinblick auf die Zuständigkeiten verweist der Betriebsrat auf Seite 5 des Strukturmodells. Danach arbeiteten bei der Ersterhebung alle an der Versorgung Beteiligten eng zusammen. Dies gelte insbesondere für die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern

des Sozialen Dienstes. In der Praxis bedeute dies, dass die Fachkräfte des Sozialen Dienstes ihre Erkenntnisse bezüglich der Wünsche und Bedürfnisse der Bewohner über die Alltagbegleiterinnen in Erfahrung bringen. Die Planung des Sozialen Dienstes beschränke sich auf die äußere Struktur. Die Alltagbegleiterinnen füllten die Angebote mit Inhalten und dokumentierten sie. Dies zeige, dass diese bereits bei der Planung der Maßnahmen und Angebote eingebunden seien. Die inhaltliche Konzeption von z.B. Singkreis, Geburtstagskaffee, Handarbeitsgruppe, Gedächtnistraining sei Sache der Alltagbegleiterinnen. Sie deckten maßgeblich das Themenfeld 5 des Strukturmodells ab. Die Fachkraft des Sozialen Dienstes organisiere lediglich die Termine und Raumbelagungen.

Unzutreffend sei der Vortrag der Arbeitgeberin zu den erforderlichen Reaktionen der Alltagbegleiterinnen in schwierigen Situationen. Ohne den mehrwöchigen Lehrgang seien sach- und fachgerechte Reaktionen nicht möglich. So benötigten die Alltagbegleiterinnen z.B. Kenntnisse zu den Stadien, Besonderheiten und Arten von Demenz. Der Betriebsrat verweist weiter auf Seite 57 der im Internet abrufbaren Studie „Modellprogramm zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung, Band 9, Betreuungskräfte in Pflegeeinrichtungen des Spitzenverbandes der gesetzlichen Krankenversicherung (*im Folgenden Schriftenreihe*) und auf § 2 Abs. 4 Betreuungskräfte-RL. So übten die Alltagbegleiterinnen z.B. bei Ausflügen grundpflegerische Aufgaben aus, wie z.B. Wechsel von Inkontinenzmaterial, Toilettengänge oder Essen und Getränke anreichen. Im Unterschied zu den ehrenamtlichen Kräften seien die Alltagbegleiterinnen nicht nur in Bezug auf eine ihnen bekannte Person eingesetzt, sondern mit einer Vielzahl unterschiedlicher Handlungsanforderungen durch die Krankheitsbilder der Bewohner konfrontiert.

Die Qualifizierung umfasse keineswegs nur 160 Stunden. Zu berücksichtigen sei das Orientierungspraktikum mit 40 Stunden sowie das zweiwöchige Betreuungspraktikum, was insgesamt 280 Stunden ausmache. Damit sei die für den tatsächlichen Einsatz erforderliche Zeitspanne nicht abgeschlossen. Hinzu komme die tatsächliche Einarbeitungszeit nach der Qualifizierung, die gemäß Seite 54 Schriftenreihe als sehr unterschiedlich lang angegeben werde und zwischen zwei oder sieben Wochen bis zu drei Monaten - je nach Vorerfahrung - schwanke. Dies entspreche den Einarbeitungszeiten im Haus der Arbeitgeberin. Im Ergebnis bedeute die Qualifizierung zusammen mit der tatsächlichen Einarbeitung eine eingehende fachliche Einarbeitung. Wäre der Gesetzgeber davon ausgegangen, dass die Aufgaben der Alltagbegleiterinnen zum Allgemeingut gehörten, hätte es der Betreuungskräfte-RL nicht bedurft. Dies belege auch ein Vergleich mit den Servicekräften bei der Arbeitgeberin, die Aufgaben der Speisenversorgung und Reinigung erbringen und in EG 3 eingruppiert sind.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Es könne offen bleiben, ob die Voraussetzungen der EG 4 gegeben seien, jedenfalls sei eine Eingruppierung in die EG 2 fehlerhaft. Gegen den ihr am 12.06.2020 zugestellten Beschluss hat die Arbeitgeberin am 25.06.2020 Beschwerde eingelegt und diese - nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 14.09.2020 - am 09.09.2020 begründet.

Die Arbeitgeberin meint, dass das Arbeitsgericht von einem unzutreffenden Verständnis der tariflichen Regelungen ausgehe. Die EG 1 enthalte einfachste Tätigkeiten. Einfache Tätigkeiten i.S.d. der EG erforderten keine Vor- oder Ausbildung. Dies übersehe das Arbeitsgericht, denn eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf werde bereits in der EG 4 verlangt. Soweit das Arbeitsgericht davon ausgehe, dass hier eine eingehende fachliche Einarbeitung erforderlich sei, ersetze es die von den Tarifparteien getroffene Einigung durch seine eigene Ansicht. Gehe etwas über eine Anlernphase hinaus, führe dies zu EG 2. Das Arbeitsgericht berücksichtige nicht, dass die Tätigkeit der Alltagsbegleiterinnen auch ehrenamtlich erbracht werden könne. Das Arbeitsgericht begründe nicht, warum eine fachliche Einarbeitung lediglich zwei bis drei Wochen dauern dürfe. Vielmehr gehe die tarifliche Regelung von mehreren Wochen aus.

Das Arbeitsgericht gehe zudem von einer falschen Dauer der Einarbeitung aus. Es handele sich um 200 Stunden, nämlich 40 Stunden Orientierungspraktikum und 160 Unterrichtsstunden. Dies entspreche rund fünf Wochen. Es sei außerdem ein tarifliches Kriterium, ob alleine theoretischer Unterricht oder aber ein Praktikum zu absolvieren sei. Etwaige Fortbildungen hätten mit einer Einarbeitung nichts zu tun. Der Tarifvertrag unterscheide zudem nicht zwischen der Tätigkeit an Maschinen und der Pflege und Betreuung hilfsbedürftiger Menschen. Dies übersehe das Arbeitsgericht, zumal die Pflege hilfsbedürftiger Menschen keine Tätigkeit der Alltagsbegleiterinnen sei. Die hier ausgeübten Tätigkeiten wie z.B. Malen und Basteln, Musik hören, Mensch-ärgere-dich-nicht spielen seien einfache Tätigkeiten. Auf eine Wertung im Einzelfall komme es nicht an. Die tariflichen Eingruppierungsvorschriften enthielten eine abstrakt-generalisierende Regelung. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.04.2017 könne nicht übertragen werden.

Die Arbeitgeberin meint, dass die Anhörungen zur Eingruppierung der beiden Beschäftigten zum 01.09.2019 nur deklaratorisch erfolgt seien, weil die initial angehörte Eingruppierung sich nicht verändert hatte. Dann gebe es insoweit für den Betriebsrat auch nicht erneut etwas mit zu beurteilen. Der EG 2 habe der Betriebsrat zugestimmt. Es sei widersprüchlich, jetzt eine andere Rechtsansicht zu vertreten und die Zustimmung zu verweigern. Selbst die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.0.2017 habe es bei den erteilten Zustimmungen bereits gegeben. Schließlich habe sie das Zustimmungsersetzungsverfahren nicht freiwillig eingeleitet. Das Anerkenntnis sei nur abgegeben worden, um einer drohenden Verurteilung zu entgehen.

Soweit die EG 2 erfordere, dass es keiner Vor- oder Ausbildung bedürfe, könne eine Vorbildung z.B. ein Führerschein sein. In der Pflege haben die Tarifvertragsparteien den Ausbildungsbezug ab der EG P 6 ausgebracht. Die dortige Ausbildung umfasse insgesamt mindestens 1.650 Stunden. Im Bereich der Anlage A I Ziffer 3 sei die mindestens dreijährige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ab der EG 5 ausgebracht. Daraus werde deutlich, dass die Entgeltgruppen 2 bis 4 keine Ausbildung sondern eine fachliche Einarbeitung erforderten.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Solingen vom 18.05.2020 - 2 BV 82/19 - abzuändern und wie ursprünglich beantragt zu entscheiden.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückzuweisen.

Er verteidigt den Beschluss des Arbeitsgerichts. Die Arbeitgeberin gehe von einer unzutreffenden tariflichen Verweisung aus. Die tarifliche Regelung zu den Alltagsbegleiterinnen verweise auf die Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziff. 3. Dort gebe es weder eine EG 1 noch einfachste Tätigkeiten. In Teil A Abschnitt I Ziff. 3 werde im Übrigen erst ab EG 5 eine regelrechte Ausbildung verlangt. Das Arbeitsgericht habe sich zutreffend mit dem Begriff der eingehenden Einarbeitung auseinandergesetzt. Der Einsatz der ehrenamtlichen Kräfte unterscheide sich qualitativ und quantitativ deutlich von denjenigen der Alltagsbegleiterinnen. Der Unterschied zu den ehrenamtlichen Kräften liege darin, dass sie sich nicht auf eine bekannte Person konzentrieren könnten. Sie sähen sich vielmehr vielschichtigen Krankheitsbildern unterschiedlicher Bewohner gegenüber. Der Unterschied zeige sich auch darin, dass während der Pandemie den ehrenamtlichen Kräften der Zugang zur Einrichtung der Arbeitgeberin nicht erlaubt gewesen sei. Im Stufenaufbau des Tarifrechts sei es zutreffend die Grenze der Einarbeitung in der EG 2 bei ca. zwei bis drei Wochen in der Abgrenzung zur EG 3 zu ziehen. Es sei im Übrigen nicht unzutreffend, davon zu sprechen, dass die Alltagsbegleiterinnen im allgemeinen Sprachgebrauch „in der Pflege“ eingesetzt würden, denn sie würden schließlich in Pflegeeinrichtungen tätig. Dass die Behandlungspflege hingegen keine Aufgabe der Alltagsbegleiterinnen sei, sei nie in Abrede gestellt worden. Soweit die Arbeitgeberin Malen und Basteln und Mensch-ärgere-dich-nicht spielen als einfache Tätigkeiten beschreibt, simplifiziere sie die Tätigkeit der Alltagsbegleiterinnen. Zudem sei die Angrenzung zwischen der EG 2 und der EG 3 nicht an der einfachen Tätigkeit sondern an der Bandbreite der Einarbeitung vorzunehmen. Dass die EG 3 zutreffend sei, belege die Eingruppierung der Servicekräfte in diese Entgeltgruppe.

Der Betriebsrat meint, dass es unerheblich sei, dass er zu Beginn der Tätigkeit der beiden Beschäftigten der Eingruppierung in die EG 2 zunächst zugestimmt habe. Der Arbeitgeberin stehe es frei, anlässlich der unbefristeten Weiterbeschäftigung eines Beschäftigten ein erneutes Zustimmungersuchen für eine für zutreffend befundene Eingruppierung einzuleiten. Dies habe die Arbeitgeberin hier getan. Dies belegten die im Rahmen der jeweiligen Beteiligung gemäß § 99 BetrVG verwandten Formulare. Gehe es auch um die Eingruppierung, werde das Formular verwandt, das im unteren Bereich die Zustimmung zu Einstellung und Eingruppierung vorsehe. Genau das sei hier für beide Beschäftigten zum 01.09.2019 erfolgt. Er habe die Beteiligung deshalb auch als eine solche zur Eingruppierung verstanden. Eine Sperrwirkung entfalte die von ihm zunächst erteilte Zustimmung nicht.

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

B. Die zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet, weil die beiden Zustimmungsersetzungsanträge zulässig aber unbegründet sind.

I. Die beiden Anträge der Arbeitgeberin auf Zustimmungsersetzung gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG sind zulässig. Insbesondere ist das erforderliche Rechtsschutzinteresse gegeben.

1. Das Rechtsschutzbedürfnis für einen Zustimmungsersetzungsantrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG setzt voraus, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungs- oder Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei der vom Arbeitgeber noch beabsichtigten endgültigen personellen Einzelmaßnahme hat und der Arbeitgeber daher der Zustimmung des Betriebsrats bedarf (BAG 19.04.2012 - 7 ABR 52/10, juris Rn. 26; BAG 10.10.2012 - 7 ABR 42/11, juris Rn. 18; BAG 12.06.2019 - 1 ABR 5/18, juris Rn. 14).

2. Diese Voraussetzungen liegen betreffend beide Zustimmungsersetzungsanträge vor. Bei der Arbeitgeberin sind in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer i.S.d. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG beschäftigt. Es liegt betreffend beide Beschäftigte eine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG vor. Dem steht nicht entgegen, dass der Betriebsrat bei der jeweils erstmaligen befristeten Einstellung von Frau H. zum 20.11.2017 und von Frau T. zum 01.05.2018 der Eingruppierung in die EG 2 zugestimmt hat und dass sich deren inhaltliche Tätigkeit ebenso wie das maßgebliche Entgeltschema seit der ersten Tätigkeit bis zum letzten Anhörungstermin vor der Kammer am 11.11.2020 nicht geändert haben.

a) Eingruppierung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die rechtliche Beurteilung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Entgeltgruppe zuzuordnen ist. Diese Beurteilung hat der Arbeitgeber bei jeder Einstellung und Versetzung vorzunehmen. Das folgt bereits aus § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, der für diese Fälle die Unterrichtung des Betriebsrats über die vorgesehene Eingruppierung ausdrücklich vorschreibt (BAG 01.07.2009 - 4 ABR 18/08, juris Rn. 12).

aa) Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts geht allerdings davon aus, dass eine Neueinstellung, zu der auch der Übergang von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gehört, dann nicht mit einer Eingruppierung verbunden ist, wenn keine neue Tätigkeit aufgenommen wird und die maßgebende Vergütungsordnung unverändert geblieben ist. Einem entsprechenden Beurteilungsverfahren fehle die Grundlage. Hinsichtlich der Frage, ob der betroffene Arbeitnehmer tarifgerecht eingruppiert ist, unterscheide sich die Lage nicht von derjenigen während eines unverändert fortbestehenden Arbeitsverhältnisses (BAG 01.07.2009 a.a.O. Rn. 12 f. unter Bezugnahme auf BAG 11.11.1997 - 1 ABR 29/97, juris Rn. 27 ff.). Der Erste Senat des

Bundesarbeitsgerichts geht ebenfalls davon aus, dass in einem solchen Fall eine Zustimmung zur Eingruppierung nicht erforderlich ist. Der Arbeitgeberin stehe es aber frei, anlässlich der unbefristeten Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers ein erneutes Zustimmungersuchen zu der von ihr zutreffend befundenen Eingruppierung einzuleiten (BAG 23.10.2018 - 1 ABR 26/17, juris Rn. 14 unter Bezugnahme auf BAG 16.01.2007 - 1 ABR 16/06, Rn. 16 ff. für Einstellung und Versetzung; abgrenzend zu der zuletzt genannten Entscheidung, weil diese keine Eingruppierung betraf, wiederum BAG 01.07.2009 a.a.O. Rn. 18).

bb) Die erkennende Kammer ist der Ansicht, dass es der Arbeitgeberin trotz der bereits erteilten Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der beiden Beschäftigten in die EG 2 und trotz unveränderter Tätigkeit und unverändertem Entgeltschema frei stand, den Betriebsrat erneut zu der Zustimmung zur Eingruppierung der beiden Beschäftigten zu ersuchen. Das Entgeltschema hatte sich nicht geändert. Die neue Entgeltordnung (VKA) gilt seit dem 01.01.2017. Die Ziffer 4a betreffend die Alltagsbegleiterinnen zum Teil B Abschnitt XI zur Anlage 1 (Entgeltordnung, VKA) ist durch den Änderungstarifvertrag Nr. 15 vom 17.07.2017 mit Wirkung zum 01.01.2017 eingefügt worden. Abschlussdatum und Datum des In-Kraft-Tretens des Änderungstarifvertrags liegen vor der erstmaligen Einstellung der beiden Mitarbeiterinnen. Zutreffend ist allerdings, dass in dem Sachverhalt, der der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 23.10.2018 zu Grunde lag, wohl noch keine Zustimmungen seitens des Betriebsrats zur Eingruppierung gegeben waren (vgl. BAG 23.10.2018 a.a.O. Rn. 12). Ist eine Zustimmung des Betriebsrats zu einer Eingruppierung einmal erteilt, gilt diese solange, bis eine neue Eingruppierung erforderlich wird, die ihrerseits das Mitbestimmungsrecht aus § 99 Abs. 1 BetrVG auslöst (BAG 01.07.2009 a.a.O. Rn. 17 zur gerichtlichen Ersetzung und Rn. 19 zur erteilten Zustimmung durch den Betriebsrat). Zutreffend ist weiter, dass der Gegenstand des gesetzlich geregelten Verfahrens aus § 99 BetrVG nicht zur Disposition der Betriebsparteien steht. Sie können nicht eine beliebige Streitfrage zum Gegenstand eines Zustimmungsersetzungsverfahrens machen und die Gerichte für Arbeitssachen damit dazu zwingen, ihre Streitfrage, die außerhalb des Anwendungsbereichs von § 99 BetrVG liegt, in dem in diesem Zusammenhang vorgesehenen Verfahren abschließend zu entscheiden (BAG 19.10.2011 - 4 ABR 119/09, juris Rn. 25). Darum geht es vorliegend nicht. Die Eingruppierung als solche ist ein innerhalb des Katalogs der zustimmungspflichtigen Maßnahmen des § 99 Abs. 1 BetrVG liegender Gegenstand. Es wird hier nicht eine an sich außerhalb dieser Bestimmung liegende Maßnahme von den Betriebsparteien zum Gegenstand des Zustimmungsersetzungsverfahrens gemacht. Es ist vielmehr die Frage zu beantworten, ob die an sich in § 99 Abs. 1 BetrVG enthaltene Maßnahme der Eingruppierung nach bereits erteilter Zustimmung trotz unveränderter Tätigkeit und unverändertem Entgeltschema vom Arbeitgeber erneut zum Gegenstand eines Zustimmungersuchens gemacht werden kann. Dies ist zu bejahen. Es handelt sich bei der Mitbestimmung zur Eingruppierung um die dauerhaft fortwirkende Mitbeurteilung des Betriebsrats dazu, ob die rechtliche Beurteilung des Arbeitgebers der Zuordnung der Tätigkeit des Arbeitnehmers zu einer bestimmten Entgeltgruppe richtig ist. Wenn es dem Arbeitgeber grundsätzlich unbenommen ist, nach rechtskräftigem Unterliegen im Zustimmungsersetzungsverfahren

die auf das gleiche Ziel gerichtete personelle Maßnahme erneut nach Maßgabe von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG einzuleiten und ggf. den Weg des § 99 Abs. 4, § 100 Abs. 2 BetrVG zu beschreiten (BAG 16.01.2007 - 1 ABR 16/06, juris Rn. 20 a.E.), gilt nichts anderes, wenn er die Zustimmung zu seiner Maßnahme bereits erhalten hat, diese aber - aus welchen Gründen auch immer - erneut zur Überprüfung des Betriebsrats stellen will. Dies gilt zur Überzeugung der Kammer jedenfalls betreffend eine Eingruppierung und dann, wenn eine Maßnahme i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG gegeben ist, die Anlass geben kann, die Eingruppierung erneut zu überprüfen. Dies war hier der Fall, weil das Arbeitsverhältnis mit Frau H. ab dem 01.09.2019 unbefristet fortgeführt werden sollte und das befristete Arbeitsverhältnis mit Frau T., welches nach dem Ausscheiden von Frau T. mit dem 31.08.2019 sein Ende gefunden hätte, ab dem 01.09.2019 mit einem Arbeitszeitumfang von 50% befristet für die Dauer der Elternzeit von Frau Z., längstens bis zum 10.05.2020 fortgesetzt wurde.

b) Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat mit den Schreiben vom 26.08.2019 erneut zur Eingruppierung der beiden Beschäftigten in die EG 2 beteiligt. Die Angabe der Entgeltgruppe in beiden Schreiben hatte nicht nur deklaratorische Bedeutung. Die Arbeitgeberin verwendet unterschiedliche Formulare, je nachdem, ob eine Beteiligung nur z.B. zur Einstellung oder auch zur Eingruppierung erfolgt. Ist letzteres nicht der Fall, ist ein Feld für die Zustimmung zur Eingruppierung in der vordruckten Antwortmöglichkeit für den Betriebsrat nicht gegeben. Die beiden Schreiben vom 26.08.2019 enthielten die Antwortmöglichkeit zur Eingruppierung, was z.B. bei Frau T. bei der ersten Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zum 01.04.2019 nicht der Fall war. Der Betriebsrat hat die beiden Schreiben vom 26.08.2019 dementsprechend zutreffend als (erneute) Zustimmungersuchen zur Eingruppierung der beiden Beschäftigten in die EG 2 verstanden und diesbezüglich, anders als zur Einstellung, die Zustimmung verweigert. Erhebt der Arbeitgeber die Eingruppierung in die EG 2 durch sein neuerliches Ersuchen in die Mitbeurteilung des Betriebsrats, ist dieser seinerseits nicht an die ursprünglich erteilte Zustimmung gebunden, sondern kann die rechtliche Mitbeurteilung frei neu ausüben.

c) Da unabhängig von dem Anerkenntnisbeschluss des Arbeitsgerichts Solingen vom 24.10.2019 zwei mitbestimmungspflichtige Eingruppierungen gegeben sind, kommt es nicht darauf an, welche Rechtswirkungen dieser Beschluss für diese Frage hat.

II. Die beiden Zustimmungersetzungsanträge der Arbeitgeberin sind unbegründet, weil die Eingruppierung der beiden Beschäftigten tarifwidrig ist (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).

1. Die Anträge sind nicht bereits deswegen abzuweisen, weil die Arbeitgeberin das Zustimmungersetzungsverfahren nicht ordnungsgemäß eingeleitet hätte.

a) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Urkunden

zu unterrichten. Erforderlich und ausreichend ist eine Unterrichtung, die es dem Betriebsrat ermöglicht, aufgrund der mitgeteilten Tatsachen zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt (BAG 10.10.2012 - 7 ABR 42/11, juris Rn. 45). Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung darf - unabhängig von den dafür vorgebrachten Gründen - von den Gerichten nur ersetzt werden, wenn die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Gang gesetzt wurde (BAG 17.06.2008 - 1 ABR 20/07, juris Rn. 13). Diesen Anforderungen genügen die beiden Schreiben der Arbeitgeberin vom 26.08.2019. Die Personaldaten der beiden Beschäftigten sind ebenso angegeben wie die in Aussicht genommene Tätigkeit als Alltagsbegleiterin und die tarifliche Bewertung mit der EG 2. Auf dieser Basis ist der Betriebsrat in der Lage, dazu Stellung zu nehmen, ob die Eingruppierung der beiden Beschäftigten in diese Entgeltgruppe seiner Ansicht nach rechtlich zutreffend ist. Dies belegen die Begründungen der Zustimmungsverweigerungen.

b) Der Betriebsrat hat den beiden Zustimmungersuchen innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG inhaltlich ordnungsgemäß widersprochen.

2. Die Eingruppierung der beiden Beschäftigten in die EG 2 verstößt gegen eine Bestimmung aus einem Tarifvertrag (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG). Die Tätigkeit der Alltagsbegleiterinnen ist höherwertig eingruppiert, wobei offen bleiben kann, ob diese der EG 3 oder EG 4 zugeordnet ist.

a) Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 TVöD-B/VKA nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA). Gemäß § 12 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 TVöD-B/VKA ist die Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Das ist der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Bezugspunkt der tariflichen Bewertung ist danach der Arbeitsvorgang (BAG 09.09.2020 - 4 AZR 161720, juris Rn. 19).

b) Maßgebend für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs ist das Arbeitsergebnis. Für die Beurteilung, ob eine oder mehrere Einzeltätigkeiten zu einem Arbeitsergebnis führen, sind eine natürliche Betrachtungsweise und die durch den Arbeitgeber vorgenommene Arbeitsorganisation ausschlaggebend. Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Einzeltätigkeiten können dann nicht zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind. Hierfür reicht jedoch die theoretische Möglichkeit, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Beschäftigte zu übertragen, nicht aus. Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Dem Arbeitsvorgang hinzuzurechnen sind dabei nach Satz 1 der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD-B/VKA auch Zu-

sammenhangstätigkeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben eines Beschäftigten bei der tariflichen Bewertung zwecks Vermeidung tarifwidriger „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind. Die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte bleibt dabei zunächst außer Betracht. Erst nachdem die Bestimmung des Arbeitsvorgangs erfolgt ist, ist dieser anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten (BAG 09.09.2020 a.a.O. Rn. 20 m.w.N.).

c) Bei der Tätigkeit der beiden Beschäftigten als Alltagsbegleiterinnen bei der Arbeitgeberin handelt es sich insgesamt um einen einheitlichen Arbeitsvorgang.

aa) Die Tätigkeit einer Betreuungsassistentin i.S.d. Betreuungskräfte-RL hat das Bundesarbeitsgericht als einen einheitlichen Arbeitsvorgang angesehen (BAG 26.04.2017 - 4 ABR 73/16, juris Rn. 30). Es hat ausgeführt, dass das diesem in dem vom Bundesarbeitsgericht zu beurteilenden Fall zugrunde liegende (einheitliche) Arbeitsergebnis die Aktivierung und Betreuung an Demenz erkrankter Pflegebedürftiger in einer Tagespflegeeinrichtung sei. Ebenso wenig bilde die Betreuung jedes einzelnen Pflegebedürftigen einen eigenständigen Arbeitsvorgang, weil der der dortigen Arbeitnehmerin zur Betreuung zugewiesene Personenkreis (an Demenz erkrankte Pflegebedürftige) einheitlich bestimmt ist. Etwaige im Rahmen der Durchführung der Aktivierungs- und Betreuungstätigkeiten unaufschiebbar und unmittelbar erforderlich werdende grundpflegerische oder hauswirtschaftliche Tätigkeiten (vgl. § 2 Abs. 4 Betreuungskräfte-RL) seien als Zusammenhangstätigkeiten anzusehen (BAG 26.04.2017 a.a.O. Rn. 30).

bb) Dies liegt hier im Ergebnis nicht anders. Die tatsächlich zu beurteilende konkrete Tätigkeit der beiden Beschäftigten als Alltagsbegleiterinnen in dem Altenzentrum H. C. Haus (H.) beinhaltet einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Die Intensität der Verzahnung mit den Pflegekräften oder dem Sozialen Dienst ist insoweit unerheblich. Die Einheitlichkeit des Arbeitsergebnisses im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes wird bereits aus der grundlegenden Zielsetzung der Betreuungskräfte deutlich, welche sich aus der Betreuungskräfte-RL ergibt, die auch bei der Arbeitgeberin Grundlage der Beschäftigung der beiden Alltagsbegleiterinnen ist. Die zusätzlichen Betreuungskräfte sollen die Pflegebedürftigen betreuen und aktivieren. Als Betreuungs- und Aktivierungsmaßnahmen kommen Maßnahmen und Tätigkeiten in Betracht, die das Wohlbefinden, den physischen Zustand oder die psychische Stimmung der betreuten Menschen positiv beeinflussen können (§ 2 Abs. 1 Sätze 1, 3 Betreuungskräfte-RL). Die Aufgabe der zusätzlichen Betreuungskräfte ist es, die Pflegebedürftigen zu den beispielhaft in § 2 Abs. 2 Betreuungskräfte-RL aufgezählten folgenden Alltagsaktivitäten zu motivieren und sie dabei zu betreuen und zu begleiten. Diesem einheitlichen Ansatz entsprechen die von den beiden Beschäftigten tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben aus Ziffer 3.1 (Soziale Betreuung) der Stellenbeschreibung Doku. Nr. 15.03. Es sind dort u.a. aufgeführt: Präsenz, Assistenz bei der Durchführung von alltagspraktischen

Tätigkeiten, Begleitung bei Besuchen außerhalb des Hauses, Begleitung beim abendlichen Tagesausklang, gemeinsames Malen, Basteln, handwerkliche Arbeiten und leichte Gartenarbeit, Gesellschaftsspiele, Bewegungsübungen und Tanzen in der Gruppe. Die Dokumentation ist nur eine auf dieses einheitliche Arbeitsergebnis „soziale Betreuung“ ausgerichtete Zusammenhangstätigkeit. Nichts anderes gilt für die Einhaltung der Hygiene- und Unfallvorschriften und die Qualitätssicherung. Die Teilnahme z.B. an Teambesprechungen und an Fortbildungen dient der Sicherung des einheitlichen Arbeitsergebnisses. Die Einbindung der Alltagsbegleiterinnen in das Themenfeld 5 - Leben in sozialen Beziehungen, wie es sich aus Seiten 3 und 5 des Strukturmodells ergibt, führt ebenso zu keinem anderen Ergebnis wie das Hauskonzept H. (dort Seite 6 Fachbereich Sozialer Dienst). Eine Aufteilung der Tätigkeiten der Alltagsbegleiterinnen bezogen auf die verschiedenen Einschränkungen oder Krankheitsbilder der Bewohner findet bei der Arbeitgeberin nicht statt. Es geht umfassend um die Alltagsaktivierung sämtlicher Bewohner. Aber selbst wenn man bewohnerspezifische Arbeitsvorgänge ausgerichtet an einzelnen Krankheitsbildern oder Einschränkungen annehmen wollte, änderte sich am Ergebnis nichts, weil die Anforderungen an die Tätigkeiten bei der Arbeitgeberin nicht unterschieden werden. Sollten die beiden Beschäftigten - wie vom Betriebsrat angeführt - im Rahmen der Durchführung der Aktivierungs- und Betreuungstätigkeiten unaufschiebbar und unmittelbar erforderlich werdende grundpflegerische oder hauswirtschaftliche Tätigkeiten verrichten, handelte es sich um Zusammenhangstätigkeiten.

d) Bei der einheitlichen Tätigkeit der Durchführung der Aktivierungs- und Betreuungstätigkeiten der Alltagsbegleiterinnen handelt es sich nicht um eine einfache Tätigkeit i.S.d. der EG 2.

aa) Die Eingruppierung der Alltagsbegleiterinnen regelt die neue Ziffer 4a zum Teil B Abschnitt XI zur Anlage 1 mit der Überschrift „Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie Präsenzkkräfte“. Inhaltlich bestimmt die Ziffer 4a: „Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teiles A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung“. Diese lauten wie folgt:

**„Teil A
Allgemeiner Teil
I.
Allgemeine Tätigkeitsmerkmale**

3. Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)

Vorbemerkung

Buchhaltereidienst bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Beschäftigten, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

(Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

Entgeltgruppe 4

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.

(Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)“

bb) In Anwendung dieser Eingruppierungsmerkmale handelt es sich bei der Tätigkeit der beiden Beschäftigten als Alltagsbegleiterinnen nicht mehr um eine einfache Tätigkeit i.S.v. EG 2.

(1) Richtig ist, dass das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 26.04.2017 a.a.O. Rn. 46) u.a. Folgendes ausgeführt hat: „Die Arbeitnehmerin W. leistet als Betreuungsassistentin in Bezug auf die Hilfe für an Demenz erkrankte, pflegebedürftige Personen eine ergänzende Arbeit, indem sie mit diesen Personen Alltagsaktivitäten ausführt wie Malen und Basteln, handwerkliche Arbeiten und leichte Gartenarbeiten, Kochen und Backen, Anfertigen von Erinnerungsalben oder Ordern, Musik hören,

Musizieren und Singen, Spielen von Brett- und Kartenspielen, Spaziergänge und Ausflüge, Bewegungsübungen und Tanzen in der Gruppe sowie Lesen und Vorlesen. Diese - hinsichtlich der fachlichen Anforderungen - einfachen Tätigkeiten ergänzen die Tätigkeiten des Pflegepersonals, dessen Aufgabe die Beratung, Betreuung, Versorgung und Pflege der pflegebedürftigen Menschen ist. Die Tätigkeit der Arbeitnehmerin W. besteht gerade in einer über die Betreuung durch die Pflegekräfte hinausgehenden, zusätzlichen Betreuung. Dies entspricht auch der Zielsetzung der Betreuungskräfte-RL, wonach „durch mehr Zuwendung, zusätzliche Betreuung und Aktivierung“ die Lebensqualität der Pflegebedürftigen verbessert werden soll.“ Es handelt sich um Tätigkeiten, welche die beiden Beschäftigten als Alltagshelferinnen hier ebenfalls ausführen. Das Bundesarbeitsgericht ordnet diese Tätigkeiten als einfache Tätigkeiten im Sinne der dortigen anderen tariflichen Regelung (TV-AWO NRW) ein. Für die Auslegung der Abgrenzung der EG 2 zu den EG 3 und EG 4 der Entgeltordnung im Bereich des TVöD-B ist damit indes nichts gewonnen. Zunächst handelt es sich sowohl bei der EG 2 als auch bei der EG 3 um einfache Tätigkeiten, nur dass die einfachen Tätigkeiten der EG 3 sich dadurch von denjenigen der EG 2 herausheben, dass es einer eingehenden fachlichen Einarbeitung bedarf. Hinzu kommt, dass der TV-AWO in den vom Bundesarbeitsgericht angewandten Tätigkeitsmerkmalen des Sozial- und Erziehungsdienstes anders als der Klammerzusatz in der EG 2 nicht als negative Voraussetzung normiert, dass die Tätigkeit keine Vor- oder Ausbildung erfordern darf.

(2) Es handelt sich bei der Tätigkeit der beiden Beschäftigten als Alltagsbegleiterinnen nicht mehr um eine einfache Tätigkeit i.S.d. EG 2, weil es sich nicht um eine Tätigkeit handelt, die keine Vorbildung verlangt, sondern zumindest eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

(2.1) Eine einfache Tätigkeit im Tarifsinne darf keine Vorbildung erfordern. Unter Vorbildung sind Kenntnisse und Fertigkeiten zu verstehen, die bereits bei Aufnahme der Tätigkeit anderweitig erworben waren (Kapitza/Wollensak in: Sponer/Steinherr, TVöD/TV-L Gesamtausgabe, 218. AL Januar 2021, 2.1.2 einfache Tätigkeiten). Einfache Tätigkeiten sind auch solche, die keine Ausbildung erfordern. Eine Ausbildung i. S. dieser Formulierung läge vor, wenn thematisch festgelegte Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vorhanden sind, die im Bedarfsfalle verlässlich reproduziert werden können und die in einer festgelegten Zeitspanne systematisch vermittelt wurden. Es handelt sich also um weniger als eine Berufsausbildung i. S. des § 1 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (Kapitza/Wollensak a.a.O.).

(2.2) Das Bundesarbeitsgericht hat die Qualifikation, welche eine Betreuungskraft i.S.d. Betreuungskräfte-RL benötigt, wie folgt bewertet (BAG 26.04.2017 a.a.O. Rn. 54): „Bei der Qualifikation zur zusätzlichen Betreuungskraft handelt es sich um eine Ausbildung iSd. tariflichen Regelung und nicht - wie der Arbeitgeber meint - um ein bloßes „Anlernen“. Es ist bereits fraglich, was mit diesem Begriff ausgegrenzt werden soll. Seit der Reform des Berufsbildungsrechts 1969 ist das „Anlernen“ kein im Verhältnis zum Begriff der „Berufsausbildung“ gestufter juristischer Begriff (vgl. zur Ge-

schichte des „Anlernberufs“ instr. BAG 15. Oktober 1986 - 4 AZR 572/85 -; 14. Dezember 1994 - 4 AZR 865/93 - zu II 5 a der Gründe, BAGE 79, 21) mehr. Es kann daher an den allgemeinen Sprachgebrauch angeknüpft werden, der von einer Einweisung in eine bestimmte Tätigkeit oder Fertigkeit ausgeht (vgl. Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl.; auch reflexiv: „sich Kenntnisse, Fähigkeiten (oberflächlich) selbst beibringen“; ähnl. Duden Deutsches Universalwörterbuch 5. Aufl.). Insoweit ist im konkreten Zusammenhang mit „Anlernen“ letztlich das Einarbeiten in ein bestimmtes berufliches Aufgabenfeld gemeint, das im Betrieb und in der konkret auszuübenden Tätigkeit stattfindet. Die Qualifikation iSd. § 4 Betreuungskräfte-RL ist hingegen eine geordnete formalisierte Maßnahme, bei der - losgelöst von einem konkreten Arbeitsplatz - von einer ausbildenden Stelle - hier: einem externen Anbieter - Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die für die Arbeit als zusätzliche Betreuungskraft Voraussetzung sind. Sie besteht aus drei Modulen (Basiskurs, Betreuungspraktikum und Aufbaukurs) und hat einen Gesamtumfang von mindestens 160 Unterrichtsstunden zuzüglich eines zweiwöchigen Betreuungspraktikums (§ 4 Abs. 3 Betreuungskräfte-RL). Im ersten Modul werden Grundkenntnisse der Kommunikation und Interaktion, über bestimmte Krankheitsbilder, über Pflege und Pflegedokumentation, Hygieneanforderungen sowie Erste Hilfe vermittelt. Das Betreuungspraktikum dient dem Zweck, praktische Erfahrungen auch in der Betreuung von Menschen mit einer erheblichen Einschränkung der Alltagskompetenz zu sammeln und erfolgt in einer vollstationären oder teilstationären Pflegeeinrichtung unter Anleitung und Begleitung einer in der Pflege und Betreuung erfahrenen Pflegefachkraft. Im dritten Modul werden vertiefte Kenntnisse, Methoden und Techniken über das Verhalten, über die Kommunikation und die Umgangsformen mit betreuungsbedürftigen Menschen vermittelt. Zudem beinhaltet dieses Modul die Vermittlung von Grundkenntnissen des Haftungsrechts, Betreuungsrechts, der Schweigepflicht und des Datenschutzes und zur Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen, Kenntnisse über Hauswirtschaft und Ernährungslehre mit besonderer Beachtung von Diäten und Nahrungsmittelunverträglichkeiten, über Beschäftigungsmöglichkeiten und Freizeitgestaltung für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen und/oder mit Demenzerkrankungen, über Bewegung für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen und/oder mit Demenz, psychischen Erkrankungen oder geistigen Behinderungen sowie über Kommunikation und Zusammenarbeit mit den an der Pflege Beteiligten, zB Pflegekräften, Angehörigen und ehrenamtlich Engagierten. Diese Ausbildung ist auch sowohl von der zeitlichen Dauer als auch von der inhaltlichen Gestaltung „von einigem Gewicht, ...“

(2.3) Der Kammer ist bewusst, dass die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts sich auf den TV-AWO NRW beziehen. Gleichwohl ergibt sich daraus, dass die Qualifikation, welche auch bei der Arbeitgeberin für die Alltagsbegleiterinnen erforderlich ist, zumindest eine Vorbildung, wenn nicht eine Ausbildung i.S. der negativen Voraussetzung der EG 2 ist. Die Beteiligten streiten zwar über den Umfang der hier konkret erforderlichen Ausbildung. Unstreitig ist aber, dass die Mindestanforderungen aus der Betreuungskräfte-RL zu erfüllen sind. Davon geht auch die Arbeitgeberin aus, wenn sie zuletzt von den 160 Stunden aus § 4 Abs. 3 Betreuungskräfte-RL ausgeht, zu de-

nen dann noch das zweiwöchige Betreuungspraktikum kommt. Dies entspricht im Übrigen den eigenen fachlichen Anforderungen, welche die Arbeitgeberin ausweislich ihrer Stellenbeschreibung Doku. Nr. 15.03 zu 1.7. an ihre Alltagsbegleiterinnen stellt. Dass die beiden Beschäftigten umfangreichere Kurse absolviert haben, ist insoweit unerheblich. Genau diejenige Qualifikation, welche die Arbeitgeberin für die Tätigkeit verlangt, ist eine geordnete formalisierte Maßnahme, bei der - losgelöst von einem konkreten Arbeitsplatz - von einer ausbildenden Stelle - hier: einem externen Anbieter - Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die für die Arbeit als zusätzliche Betreuungskraft Voraussetzung sind. Die negative Voraussetzung der EG 2, dass die Tätigkeit als Alltagsbegleiterin nicht einmal eine Vorbildung verlangt, ist damit zur Überzeugung der Kammer bereits nicht gegeben.

(3) Es handelt es sich bei der Tätigkeit als Alltagsbegleiterin um eine solche, welche zumindest eine eingehende fachliche Einarbeitung i.S. der EG 3 erfordert.

(3.1.) Das Tätigkeitsmerkmal der eingehenden fachlichen Einarbeitung hat kein Vorbild in den allgemeinen Teilen der VergO zum BAT (Breier et al., Loseblatt 16. Aktualisierung 6/2017, TVöD-Entgeltordnung Allg. TM Verwaltungsdienst Rn. 28). Es handelt sich um ein Heraushebungsmerkmal in Abstufung zur EG 2. Die dort erforderliche Einarbeitung geht nach der Klammerdefinition über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinaus. Die Einarbeitung selbst dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind. Darauf baut die eingehende fachliche Einarbeitung auf. Die Tätigkeit der EG 3 muss so beschaffen sein, dass sie ohne eine eingehende und fachliche Einarbeitung nicht ausgeübt werden kann. Dabei bezieht sich das Merkmal "eingehend" auf die Intensität und Tiefe der erforderlichen Belehrungen, das Merkmal "fachlich" auf ihren sachlichen Gegenstand (vgl. BAG 11.10.2006 - 4 AZR 534/05, juris Rn. 31). Die weitergehende „eingehende Einarbeitung“ beinhaltet ein temporäres und ein qualitatives Moment. Sie erfordert mehr Zeitaufwand als die Einarbeitung für EG 2 und sie vermittelt weitergehende Kenntnisse und Fertigkeiten (Kapitza/Wollensak a.a.O. Rn. 62). Dementsprechend werden für die EG 2 für die fachliche Einarbeitung in Abgrenzung zur sehr kurzen Einweisung oder Anlernphase mehrere Tage oder wenige Wochen veranschlagt, wobei der zeitliche Umfang bei der EG 3 darüber hinausgehen muss (Breier et al. a.a.O. Rn. 22, 31).

(3.2) Die Tätigkeit einer Alltagsbegleiterin bei der Arbeitgeberin erfordert eine eingehende fachliche Einarbeitung im Tarifsinne. Die Kammer verkennt nicht, dass eine Einarbeitung grundsätzlich innerhalb des Arbeitsverhältnisses zu erbringen ist (vgl. dazu BAG 11.10.2006 a.a.O. Rn. 33). Hier kommt allerdings hinzu, dass die einfachen Tätigkeiten zugleich negativ dahingehend definiert werden, dass keine Vor- oder Ausbildung erforderlich ist. Im Hinblick darauf, dass es sich bei den Entgeltgruppen 2 bis 4 um Aufbaugruppen mit Heraushebungsmerkmalen handelt, die im Ergebnis auf der EG 2 aufbauen, ist zur Überzeugung der Kammer - wovon letztlich stillschweigend die Parteien dieses Rechtsstreits ebenfalls ausgehen - eine vorherige Qualifikation, die

noch nicht die Qualität einer Berufsausbildung i.S. der EG 5 hat, innerhalb der Intensität der erforderlichen Einarbeitung zu berücksichtigen.

Zeitliche Dauer und vor allem inhaltliche Intensität der Qualifikation der Alltagsbegleiterinnen, auch so wie die Tätigkeit bei der Arbeitgeberin es erfordert, gehen deutlich über eine fachliche Einarbeitung hinaus. Erforderlich ist mindestens eine eingehende fachliche Einarbeitung. Die Arbeitgeberin hat die Anforderungen entsprechend der Betreuungskräfte-RL in ihrer Stellenbeschreibung - wie ausgeführt - selbst festgelegt. Bereits die drei Module, welche § 4 Abs. 3 Betreuungskräfte-RL mit insgesamt 160 Stunden plus zweiwöchigem Betreuungspraktikum festlegt, zeigen inhaltlich und damit qualitativ eine weite Bandbreite des zu erwerbenden Fachwissens. Das Modul 1 (Basiskurs Betreuungsarbeit in stationären Einrichtungen) mit 100 Stunden vermittelt Grundkenntnisse der Kommunikation und Interaktion, Grundkenntnisse über bestimmte Krankheitsbilder u.a. über Demenzerkrankungen, psychische Erkrankungen und Behinderungen, über Pflege und Pflegedokumentation, Hygieneanforderungen sowie Erste Hilfe. Bereits hier zeigt sich die Vielfalt der Anforderungen in unterschiedlichen Themenfeldern für die Alltagsbegleiterinnen. Das zweiwöchige Betreuungspraktikum (Modul 2) dient dem Zweck, praktische Erfahrungen auch in der Betreuung von Menschen mit einer erheblichen Einschränkung der Alltagskompetenz zu sammeln und erfolgt in einer vollstationären oder teilstationären Pflegeeinrichtung unter Anleitung und Begleitung einer in der Pflege und Betreuung erfahrenen Pflegefachkraft. Die theoretischen arbeitsbezogenen Kenntnisse der Alltagsbegleiterin werden mithin qualifiziert unter Anleitung in der Praxis erprobt. In dem Modul 3 (Aufbaukurs Betreuungsarbeit in stationären Pflegeeinrichtungen) mit 60 Stunden werden vertiefte Kenntnisse, Methoden und Techniken über das Verhalten, über die Kommunikation und die Umgangsformen mit betreuungsbedürftigen Menschen vermittelt. Zudem beinhaltet dieses Modul die Vermittlung von Grundkenntnissen des Haftungsrechts, Betreuungsrechts, der Schweigepflicht und des Datenschutzes und zur Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen, Kenntnisse über Hauswirtschaft und Ernährungslehre mit besonderer Beachtung von Diäten und Nahrungsmittelunverträglichkeiten, über Beschäftigungsmöglichkeiten und Freizeitgestaltung für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen und/oder mit Demenzerkrankungen, über Bewegung für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen und/oder mit Demenz, psychischen Erkrankungen oder geistigen Behinderungen sowie über Kommunikation und Zusammenarbeit mit den an der Pflege Beteiligten, z.B. Pflegekräften, Angehörigen und ehrenamtlich Engagierten. Dies zeigt eine umfangreiche Bandbreite des vermittelten Wissens. Bereits diese Qualifikation, die den Erwerb theoretischen Wissens mit der praktischen Anwendung unter qualifizierter Anleitung verbindet, erfüllt schon aufgrund der Intensität und Qualität das Merkmal einer eingehenden fachlichen Einarbeitung und ist nicht mehr bloß fachliche Einarbeitung. Berücksichtigt man, dass für eine (nur) fachliche Einarbeitung mehrere Tage oder wenige Wochen veranschlagt werden, liegt hier unter Berücksichtigung des Inhalts und der Qualität der vermittelten Kenntnisse selbst wenn man nur die drei Module aus § 4 Abs. 3 Betreuungskräfte-RL veranschlagt (160 Stunden zzgl. zwei Wochen Betreuungspraktikum), mit insgesamt sechs Wochen auch in zeitlicher Hinsicht bereits eine eingehende fachliche Einarbeitung vor. Dies

alleine genügt der erkennenden Kammer. Dabei ist das Orientierungspraktikum gemäß § 4 Abs. 2 Betreuungskräfte-RL noch nicht berücksichtigt. Angesichts der Intensität und des Umfangs der Qualifikation kommt es nicht darauf an, dass die Tätigkeiten auch ehrenamtlich ausgeübt werden können. Das Ergebnis wird bestätigt, wenn man berücksichtigt, dass als Orientierungsbeispiele für einfache Tätigkeiten die Beispiele zu dem früheren Tätigkeitsmerkmal „einfachere Arbeiten“ der VergO zum BAT, die in dem Tätigkeitsmerkmal „einfache Tätigkeiten“ aufgegangen sind und ihrer Wertigkeit der Ebene der EG 2 entsprechen, herangezogen werden können (Breier et al. a.a.O. Rn. 23). Einfache Arbeiten waren danach u.a.: nach Schema zu erledigende Arbeiten, Postabfertigung, Führung von Briefftagebüchern, Führung von einfachen Karteien, Führung von Kontrolllisten, Formularverwaltung, Lesen von Reinschriften, Heraussuchen von Vorgängen aus Tagebüchern (Breier et al. a.a.O. Rn. 24). Diese Beispiele betreffen zwar den Verwaltungsbereich und passen nicht so recht zur Tätigkeit der Alltagsbegleiterinnen. Wenn aber die Tarifvertragsparteien für deren Eingruppierung auf die Eingruppierungsvorschriften des allgemeinen Verwaltungsdienstes Bezug nehmen, müssen diese Merkmale angewandt und in ihrer Wertigkeit übertragen werden. Danach sind die Tätigkeiten der Alltagsbegleiterinnen keine einfachen Tätigkeiten, denn deren Tätigkeit ist angesichts der dafür erforderlichen und oben dargestellten Qualifikation mit den o.g. Beispielen nicht vergleichbar.

Dies alles gilt erst recht, wenn man berücksichtigt, dass die Tätigkeit einer Alltagsbegleiterin über die entsprechende Qualifikation gemäß § 4 Abs. 3 Betreuungskräfte-RL hinaus eine Einarbeitung am Arbeitsplatz erfordert, worauf der Betriebsrat zutreffend hingewiesen hat. Es geht bei der Tätigkeit der Alltagsbegleiterin dann u.a. darum, die Bewohner der konkreten Einrichtung hier des H.-C.-Hauses und ihre Vorlieben kennenzulernen, sich in die Dokumentation einzufinden, den Ablauf in der Pflegeeinrichtung kennenzulernen sowie die Wünsche der Pflegekräfte zu klären, d.h. hier konkret sich in das Betreuungsnetz aus Pflegekräften und Sozialem Dienst einzufinden. Die Kammer legt dabei lediglich den sich aus Seite 53 f. Schriftenreihe ergebenden angegebenen Mindestzeitraum von zwei Wochen auch für die Tätigkeit bei der Arbeitgeberin zu Grunde. Addiert man diesen zu der o.g. Qualifikation von sechs Wochen, ergibt sich erst recht unter Berücksichtigung des Inhalts der vorherigen Qualifikation eine eingehende fachliche Einarbeitung.

Berücksichtigt man die erforderliche vorherige Qualifikation der Alltagsbegleiterinnen nicht als Teil der fachlichen Einarbeitung, ändert sich am Ergebnis nichts. Dann kann es sich von vornherein weder um eine Tätigkeit der EG 2 oder der EG 3 handeln, weil zumindest eine Vorbildung erforderlich ist und diese nicht über das Merkmal der Einarbeitung abgebildet werden kann. Es handelte sich dann bei den Tätigkeiten der Alltagsbegleiterinnen mindestens um solche der EG 4.

C. Das Gericht hat die Rechtsbeschwerde gemäß § 72 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG i.V.m. § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von der Beschwerdeführerin

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

eingelegt werden.

Für die weiteren Beteiligten 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.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

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

Dr. Gotthardt

Klossek

Mümken

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



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