

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 1 Sa 382 d/14**

3 Ca 742 b/14 ArbG Neumünster  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 28.04.2015

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 28.04.2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Klägerin wird - unter Zurückweisung ihrer Berufung im Übrigen - das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 15.10.2014 - 3 Ca 742 b/14 - teilweise abgeändert und der Tenor des Urteils zur Klarstellung wie folgt formuliert:

Es wird festgestellt, dass der Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 01.12.2011 nach der Entgeltgruppe 8 der Anlage 1 zu den Arbeitsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind, zu vergüten.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil wird zurückgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits (beide Rechtszüge) trägt die Klägerin 47 %, der Beklagte 53 %.

Die Revision für den Beklagten wird zugelassen.

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: 0361 2636-2000 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

#### **binnen einer Notfrist von einem Monat**

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

### **zwei Monate.**

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts ([www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter [www.egvp.de](http://www.egvp.de).

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin und um Zahlung der entsprechenden Vergütung.

Die Klägerin trat am 01.10.1990 als teilzeitbeschäftigte Krankenschwester, nach Änderung der Berufsbezeichnung seit 2004: Gesundheits- und Krankenpflegerin, in die Dienste des Beklagten. Dem Arbeitsverhältnis liegt der Dienstvertrag vom selben Tag zugrunde (Anlage K 1 = Bl. 6 d. A.). Danach finden auf das Dienstverhältnis die „Arbeitsrichtlinien des diakonischen Werkes der evangelischen Kirche in Deutschland (AVR-DD)“ in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Die Klägerin arbeitet in der vom Beklagten in R. betriebenen psychiatrischen Einrichtung auf einer Station. Die Einrichtung wird vom Psychiatrieplan des Landes Schleswig-Holstein erfasst.

Der Beklagte hat die Klägerin der Entgeltgruppe 7 A der Anlage 1 der AVR-DD zugeordnet. Die beim Beklagten errichtete Mitarbeitervertretung hat mit Schreiben vom 22.05.2008 geltend gemacht, die Mitarbeiter im Pflegedienst seien in die Entgeltgruppe 8 AVR-DD einzugruppieren. Die Klägerin hat mit am 05.12.2012 beim Beklagten eingegangenen Schreiben beantragt, sie in die Entgeltgruppe 8 einzugruppieren.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Vergütungsdifferenzen zwischen dem ab Juli 2007 gezahlten Grundgehalt der Entgeltgruppe 7 und der Entgeltgruppe 8 AVR-DD geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, sie erfülle die Voraussetzungen eines Richtbeispiels der Entgeltgruppe 8 A AVR-DD, da sie als Gesundheitspflegerin in einer psychiatrischen Einrichtung eingesetzt werde. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 20.06.2012 (Az. 4 AZR 438/10) stehe fest, dass in einer solchen Einrichtung beschäftigte Pflegekräfte „in der Psychiatrie“ tätig und deshalb nach der Entgeltgruppe 8 A AVR-DD zu vergüten seien. Da die Mitarbeitervertretung auch

ihre Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht habe, seien diese nicht verfallen. Zudem habe sie, die Klägerin, ihre Ansprüche bereits im Juni 2008 sowie mit Schreiben vom 01.12.2012 geltend gemacht.

**Die Klägerin hat zuletzt beantragt**

**festzustellen, dass der beklagte Verein verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 01.07.2007 nach der Entgeltgruppe 8 der Anlage 1 zu den Arbeitsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind, zu vergüten.**

**hilfsweise**

- 1. festzustellen, dass der beklagte Verein verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 01.07.2014 nach der Entgeltgruppe 8 der Anlage 1 zu den Arbeitsrichtlinien für Einrichtungen, die dem diakonischen Werk der evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind, zu vergüten,**
- 2. den Beklagten zur Zahlung eines Betrages zur Höhe von 20.984,20 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Zustellung der Klage kostenpflichtig zu verurteilen.**

**Der Beklagte hat beantragt,**

**die Klage abzuweisen.**

Er hat gemeint, die von der Klägerin zitierte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (4 AZR438/10) sei nicht übertragbar, denn sie habe die AVR des Diakonischen Werkes der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburg betroffen. Das Bundesarbeitsgericht habe zudem bei seiner Auslegung der dortigen AVR wesentliche Gesichtspunkte übersehen. Allein die Tätigkeit in einer psychiatrischen Einrichtung erfülle das Richtbeispiel „Gesundheitspfleger ... in der Psychiatrie“ nicht. Maßgebend sei, dass dem Betreffenden besondere, gerade durch den Charakter der psychiatrischen Einrichtung begründete pflegerische Tätigkeiten übertragen sind. Das habe der Schlichtungsausschuss der arbeitsrechtlichen Kommission des diakoni-

schen Werkes mit Beschluss vom 21.10.2013 klargestellt. Die Klägerin sei weder Fachpflegerin für Psychiatrie, noch nehme sie vergleichbare Aufgaben wahr. Sie erledige die normalen Aufgaben einer Gesundheits- und Krankenpflegerin.

Etwaige vor dem 01.01.2011 entstandene Ansprüche seien verjährt. Darüber hinaus seien vor Dezember 2011 entstandene Ansprüche mangels schriftlicher Geltendmachung verfallen. Schließlich habe die Klägerin die Differenzvergütung falsch berechnet.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 08.05.2014 festgestellt, dass der Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 01.11.2013 nach der Entgeltgruppe 8 der Anlage 1 AVR-DD zu vergüten. Den weitergehenden Feststellungsantrag hat das Arbeitsgericht als unzulässig abgewiesen, weil die Klägerin Leistungsklage hätte erheben können. Auf den zweiten Hilfsantrag hat das Arbeitsgericht der Klägerin für den Zeitraum 01.12.2011 bis 31.10.2013 als Differenz zwischen der Entgeltgruppe 7 und der Entgeltgruppe 8 Vergütung in Höhe von 1.318,81 € zugesprochen. Dabei hat es die Berechnung des Beklagten zugrunde gelegt und die weitergehende Klage für diesen Zeitraum wegen unzutreffender Berechnung der Differenzvergütung abgewiesen. Ansprüche für die Zeit vor dem 01.12.2011 seien verfallen. Zu einer früheren ordnungsgemäßen Geltendmachung habe die Klägerin nicht ausreichend vorgetragen.

Das Urteil des Arbeitsgerichts ist den Parteien am 10.11.2014 zugestellt worden. Der Beklagte hat hiergegen am 12.11.2014 Berufung eingelegt und diese am 11.12.2014 begründet. Die Klägerin hat ihrerseits am 21.11.2014 Berufung eingelegt und diese nach Fristverlängerung bis zum 10.02.2015 am 02.01.2015 begründet.

Der Beklagte meint, die Klägerin sei während des gesamten streitbefangenen Zeitraums zutreffend in Entgeltgruppe 7 AVR-DD eingruppiert. Nicht jede Gesundheits- und Krankenpflegerin, die in einer psychiatrischen Einrichtung arbeite, erfülle die Merkmale des Richtbeispiels „Gesundheitspflegerin in der Psychiatrie“. Der Ausgangspunkt des Bundesarbeitsgerichts und des Arbeitsgerichts, wonach ein Mitarbeiter, der ein Richtbeispiel einer Entgeltgruppe erfülle, in jedem Fall in diese eingruppiert sei, ohne dass es auf die Prüfung der Unter- und Obersätze ankomme, treffe nach dem Willen des AVR-Normgebers nicht zu. Die Richtbeispiele würden nur „häu-

fig anfallende“ Tätigkeiten benennen. Sie seien tätigkeits- und nicht einrichtungsbezogen zu verstehen. Es bedürfe einer Prüfung im Einzelfall.

Aber selbst wenn bei erfüllttem Richtbeispiel eine weitere Prüfung entbehrlich sei, erfülle bei zutreffender Auslegung der AVR-DD nicht jeder Gesundheits- und Krankenpfleger, der in einem Arbeitsverhältnis zu einem Träger einer psychiatrischen Einrichtung steht, das streitbefangene Richtbeispiel. Die Wortbedeutung „Gesundheitspflegerin in der Psychiatrie“ sei nicht zwingend institutionsbezogen zu verstehen. Gemeint sein könne auch eine Tätigkeit auf dem Gebiet der Psychiatrie.

Die systematische Auslegung spreche gegen ein institutionsbezogenes Verständnis des Richtbeispiels. Die AVR-DD gingen in § 12 Abs. 4 Satz 2 von einer tätigkeitsbezogenen Ausrichtung aus. Die Verfasser der Eingruppierungsordnung hätten an keiner Stelle institutionsbezogene Richtbeispiele formuliert, wohl aber zahlreiche tätigkeitsbezogene. So finde sich das Richtbeispiel „Gesundheitspflegerin ... in der ... Psychiatrie“ in einem Satz mit zwei tätigkeitsbezogenen Richtbeispielen. Für das tätigkeitsbezogene Verständnis spreche auch, dass es anderenfalls in psychiatrischen Einrichtungen keine eingruppierungsmäßige Unterscheidung zwischen „normalen“ Gesundheits- und Krankenpflegern und den Stationsleitungen gebe. Bei institutionsbezogenem Verständnis seien sie gleich zu vergüten. Nach der Vorgabe des § 12 Abs. 4 AVR-DD erforderten die Ober- und Untersätze der Entgeltgruppe 8 A AVR-DD einen Tätigkeitsbezug des Richtbeispiels.

Dafür spreche auch die historische Auslegung der AVR-DD, die das BAG und das Arbeitsgericht unterlassen hätten. Aus der Entstehungsgeschichte folge, dass die Verfasser der Entgeltordnung bei der Formulierung des streitbefangenen Richtbeispiels keineswegs beabsichtigt hätten, alle bei einem Arbeitgeber beschäftigten Gesundheits- und Krankenpfleger in die Entgeltgruppe 8 A einzugruppieren, nur weil dieser eine psychiatrische Einrichtung betreibt. Das bestätige der korrigierende Beschluss des Schlichtungsausschusses der arbeitsrechtlichen Kommission vom 21.10.2013. Dort sei ausdrücklich von Klarstellung und nicht von Änderung die Rede. Für das Verständnis des Beklagten spreche schließlich die teleologische Interpretation. Mit der Entgeltgruppe 8 sollten ein durch die Tätigkeit gefordertes vertieftes oder

erweitertes Fachwissen sowie entsprechende Fähigkeiten eingruppierungsrechtlich durch Heraushebung belohnt werden. Das spreche für einen tätigkeits- und gegen einen institutionsbezogenen Ansatz. Die Annahme des Bundesarbeitsgerichts, dass pauschalierend für alle ausgebildeten Gesundheits- und Krankenpfleger zu vermuten sei, dass diese in der Psychiatrie schwierige Aufgaben wahrnehmen, was eine Heraushebung aus der Entgeltgruppe 7 AVR-DD rechtfertige, sei unbegründet. So würden Altenpfleger in psychiatrischen Einrichtungen anders behandelt als Gesundheits- und Krankenpfleger.

Wenn sich danach die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 A AVR-DD nicht allein mit der Beschäftigung eines Gesundheits- und Krankenpflegers in einem psychiatrischen Krankenhaus rechtfertigen lasse, müsse im Sinne des Obersatzes der Entgeltgruppe ermittelt werden, ob der Klägerin Aufgaben übertragen worden sind, die ein vertieftes oder erweitertes Fachwissen mit entsprechenden Fähigkeiten voraussetzen. Hierzu bedürfe es der Übertragung von schwierigen Aufgaben zur eigenständigen Wahrnehmung in den Tätigkeitsbereichen Pflege/Betreuung oder Erziehung. Dass die Klägerin derartige Tätigkeiten ausübe, habe sie nicht vorgetragen. Tatsächlich sei das auch nicht der Fall.

Sei die Klägerin schon in der Vergangenheit zutreffend in die Entgeltgruppe 7 AVR-DD eingruppiert, könne sie erst recht für die Zeit ab 01.11.2013 keine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 AVR-DD verlangen. Dem stehe die klarstellende Neufassung der Richtbeispiele durch Beschluss des Schlichtungsausschuss vom 21.10.2013 entgegen. Die AVR würden durch arbeitsrechtliche Kommissionen vereinbart, die paritätisch mit Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite besetzt seien. Gegebenenfalls schließe sich ein Schlichtungsverfahren an, das zu einer Entscheidung führe. Die Entscheidung des Schlichtungsausschusses, wie sie hier vorliege, habe dieselbe Rechtsqualität wie eine Einigung zwischen den in der arbeitsrechtlichen Kommission paritätisch vertretenen Parteien.

Die Klägerin erfülle die Voraussetzungen des neu formulierten Richtbeispiels nicht, denn sie sei weder Fachpflegekraft in der Psychiatrie, noch verrichte sie vergleichbare Aufgaben. Vielmehr übe die Klägerin normale Tätigkeiten einer Gesundheits- und Krankenpflegerin aus. Auf die Bestandsschutzregelung könne sie sich gleichfalls nicht berufen. Bestandsschutz werde nur gewährt, wenn eine Eingruppierung bereits erfolgt sei und die Vergütung aus dieser Entgeltgruppe gezahlt worden sei. Ferner werde der Bestandschutz entweder in Form dauerhafter Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 A AVR-DD gewährt oder durch Zahlung des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgeltgruppen 7 und 8 AVR-DD. Es gebe also ein Wahlrecht.

**Der Beklagte beantragt,**

**das Urteil des Arbeitsgerichtes Neumünster vom 15.10.2014 – 3 Ca 742 b/14 - abzuändern und die Klage abzuweisen.**

**Die Klägerin beantragt,**

**die Berufung des Beklagten zurückzuweisen.**

Anders als der Beklagte meine, sei die Tätigkeit in einer psychiatrischen Einrichtung grundsätzlich mit solchen Erschwernissen verbunden, die eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 A AVR-DD rechtfertigten. Es sollten die mit einer Tätigkeit in einer psychiatrischen Einrichtung verbundenen erhöhten Anforderungen abgegolten werden. Das habe das Bundesarbeitsgericht und ihm folgend das Arbeitsgericht zutreffend erkannt.

Die Klägerin hält auch die vergangenheitsbezogene Feststellungsklage für zulässig. Es sei zu erwarten, dass ein Feststellungsurteil zu einer endgültigen Streitbeilegung führe. Sie, die Klägerin, habe sich in der Vergangenheit nicht gegen die Abrechnungen des Beklagten gewandt. Lediglich die Vergütungsgruppe habe sie beanstandet. Die Zahlungsansprüche könne sie ohne entsprechendes Programm nicht berechnen.

Durch das Schreiben der Mitarbeitervertretung vom 22.05.2008 seien auch ihre Vergütungsansprüche für die Vergangenheit wirksam geltend gemacht worden. Die Mitarbeitervertretung habe unter dem Betreff „Eingruppierung in der Pflege“ dem Be-

klagen mitgeteilt, dass eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 8 AVR-DD vorzunehmen sei. Das reiche aus.

**Die Klägerin beantragt,**

**das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 15.10.2014 - 3 Ca 742 b/14 - teilweise abzuändern und festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 01.07.2007 nach der Entgeltgruppe 8 der Anlage 1 zu den Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind, zu vergüten,**

**hilfsweise**

- 1. festzustellen, dass der beklagte Verein verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 01.07.2014 nach der Entgeltgruppe 8 der Anlage 1 zu den Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind, zu vergüten,**
- 2. den Beklagten zur Zahlung eines Betrages in Höhe von 20.984,20 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Zustellung der Klage kostenpflichtig zu verurteilen.**

**Der Beklagte beantragt,**

**die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.**

Er ist der Ansicht, für die vergangenheitsbezogene Feststellungsklage fehle das Feststellungsinteresse. Denn die Klägerin sei in der Lage, die Vergütungsdifferenz mit einer Leistungsklage geltend zu machen. Im vorliegenden Fall sei auch nicht zu erwarten, dass ein Feststellungsurteil zu einer endgültigen Streitbeilegung führe. Die Parteien seien sich nicht nur über die Eingruppierung dem Grunde nach, sondern auch über die Höhe der sich daraus ergebende Nachzahlung uneinig. Die Erhebung einer Leistungsklage sei der Klägerin auch zumutbar.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten, insbesondere die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und Erklärungen zu Protokoll, Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

A. Die zulässige Berufung des Beklagten ist unbegründet.

I. Die Berufung des Beklagten ist gemäß § 64 Abs. 1 und 2 b) ArbGG statthaft. Sie ist zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II. Die Berufung des Beklagten ist unbegründet. Der Beklagte wendet sich erfolglos gegen die Feststellung des Arbeitsgerichts, dass die Klägerin ab dem 01.11.2013 nach der Entgeltgruppe 8 AVR-DD zu vergüten ist. Denn die Klägerin war im streitbefangenen Zeitraum in die Vergütungsgruppe 8 AVR-DD eingruppiert. Der Beklagte hat der Klägerin das sich daraus ergebende Entgelt zu zahlen.

1. Der Feststellungsantrag ist als allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage zulässig (BAG 31.07.2002 – 4 AZR 163/01 - ; 20.06.2012 – 4 AZR 438/10 - ), jedenfalls soweit er ab Klagzustellung in die Zukunft gerichtet ist. Dagegen wendet sich der Beklagte nicht.

2. Die Eingruppierung der Klägerin richtet sich kraft vertraglicher Vereinbarung der Parteien nach der Anlage 1 zu den AVR-DD und damit nach folgenden Regelungen:

#### **„§ 12 Eingruppierung:**

- (1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist nach Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten in die Entgeltgruppe gemäß der Anlage 1 eingruppiert. (...) Die Tätigkeiten müssen ausdrücklich übertragen sein (z.B. im Rahmen von Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen). Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist. (...).
- (2) Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgt in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale sie bzw. er erfüllt und die der Tätigkeit das Gepräge geben. Gepräge bedeutet, dass die entsprechende Tätigkeit unverzichtbarer Bestandteil des Arbeitsauftrages ist.

- (3) Für die Eingruppierung ist nicht die berufliche Ausbildung, sondern allein die Tätigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters entscheidend. Entscheidend ist die für die Ausübung der beschriebenen Tätigkeit in der Regel erforderliche Qualifikation, nicht die formale Qualifikation der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.
- (4) Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters richtet sich nach den Obersätzen der Entgeltgruppe, die für die Tätigkeitsbereiche in den Untersätzen näher beschrieben werden. Den Sätzen sind Richtbeispiele zugeordnet, die häufig anfallende Tätigkeiten in diese Eingruppierung benennen.“

In der Anlage 1 (Eingruppierungskatalog) heißt es auszugsweise:

**„Entgeltgruppe 7 (Anmerkung 5, 6, 11, 15)**

- A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen.

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anmerkung 6) in den Tätigkeitsbereichen
  - a. Pflege/Betreuung/Erziehung,
  - b. Handwerklicher Erziehungsdienst,
  - c. Nichtärztlicher medizinischer Dienst
2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 5) von komplexen (An. 15) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen

***Richtbeispiele***

Alten-, Gesundheits- und Krankenpfleger,  
 Erzieherin,  
 Heilerziehungspflegerin,  
 Gruppenleiterin in einer Werkstatt für behinderte Menschen,  
 Med.-technische Radiologieassistentin,  
 Physiotherapeutin,  
 Ergotherapeutin,  
 Arbeitserzieherin,  
 Finanzbuchhalterin,  
 Personalsachbearbeiterin,  
 Med.-technische Assistentin

- B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6 (Anm. 5) mit Leitungsaufgaben (Anm. 11) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft/Handwerk/Technik

***Richtbeispiele:***

Küchenleiterin,  
 Leiterin von Handwerksbetrieben

### **Entgeltgruppe 8 (Anm. 6,7,10,11,14)**

- A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit

1. eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 6) von schwierigen (Anm. 14) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen
  - a. Pflege/Betreuung/Erziehung,
  - b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;
2. verantwortlich wahrzunehmende Aufgaben (Anm. 7) in den Tätigkeitsbereichen
  - a. Verwaltung
  - b. Lehre/Bildung/Ausbildung

***Richtbeispiele:***

Gesundheitspflegerin im OP-Dienst, in der Intensivpflege oder Psychiatrie, Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen, Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen, Bilanzbuchhalterin, Unterrichtsschwester

- B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anmerkung 6) und Leitungsaufgaben (Anmerkung 11) in den Tätigkeitsbereichen
  - a. Pflege/Betreuung/Erziehung
  - b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;
2. in der Leitung (Anm. 10) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft/Handwerk/Technik.

***Richtbeispiele:***

Stationsleiterin,  
Wohnbereichsleiterin,  
Leitende Med.-technische Assistentin,  
Leitende Physiotherapeutin,  
Leitende Diätassistentin,  
Hauswirtschaftsleiterin/hauswirtschaftliche Betriebsleiterin“

Die Anmerkungen zu den Entgeltgruppen lauten unter anderem:

- (6) „Die eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 7 und 8 setzen Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die in der Regel durch eine dreijährige Fachschulausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. Eigenständig wahrgenommen bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. Die Aufgaben, die im Klientenbezug weitergehende emotionale und soziale Kompetenz erfordern, beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.
- (7) Die verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppe 8 setzen vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die in der Regel durch eine dreijährige Fachschulausbildung oder eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung mit Weiterqualifikationen aber auch anderweitig erworben werden können. Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege selbständig erarbeitet werden.
- (10) Leitung umfasst die fachliche, personelle, organisatorische und wirtschaftliche Verantwortung für eine Organisationseinheit.
- (11) Leitungsaufgaben werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neben ihrer Tätigkeit ausdrücklich übertragen und umfassen nicht alle in der Anmerkung 10 beschriebenen Aspekte der Leitung.
- (14) Schwierige Aufgaben weisen fachliche, organisatorische, rechtliche oder technische Besonderheiten auf, die vertiefte Überlegung und besondere Sorgfalt erfordern.“

Mit Beschluss vom 21.10.2013 hat der Schlichtungsausschuss der arbeitsrechtlichen Kommission des diakonischen Werkes die Anlage 1B zum Eingruppierungskatalog hinsichtlich der Entgeltgruppe 8 A mit Wirkung ab dem 01.11.2013 wie folgt geändert (Bekanntgabe mit Schreiben vom 24.10.2013, Anlage B 1 = Bl. 64 d.A.):

- a) Das in Entgeltgruppe 8 A an erster Stelle aufgeführte Richtbeispiel enthält zur Klarstellung nachfolgende Fassung:  
 „Gesundheits- und Krankenpfleger/in im OP-Dienst und in der Intensivpflege; Fachpflegekräfte in der Psychiatrie mit entsprechender Tätigkeit oder Gesundheits- und Krankenpfleger/in mit vergleichbaren Aufgaben,
- b) Gesundheitspfleger/innen in der Psychiatrie, die am 31. Oktober 2013 in die Entgeltgruppe 8 A eingruppiert sind, wird für die Dauer ihres Arbeitsverhältnisses ein dynamischer Besitzstand garantiert.“

3. Das Arbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, dass der Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 01.11.2013 nach der Entgeltgruppe 8 AVR-DD zu vergüten. Der Vergütungsanspruch folgt aus der dynamischen Besitzstandregelung in Abs. 1b) des Beschlusses vom 21.10.2013 i.V.m. der bis zum 31.10.2013 geltenden Fassung der Entgeltgruppe 8 AVR-DD. Bis zum 31.10.2013 hatte die Klägerin einen Vergütungsanspruch nach dieser Entgeltgruppe. Ihre Tätigkeit als Gesundheits- und Krankenpflegerin in dem Psychiatrischen Krankenhaus in R. entsprach den Anforderungen des Richtbeispiels einer „Gesundheitspflegerin in der Psychiatrie“ wie es in der seinerzeit geltenden Fassung der Entgeltgruppe formuliert war. Die Berufungskammer schließt sich insoweit im Ergebnis und in der Begründung der ausführlichen Entscheidung der 6. Kammer (Urt. v. 18.02.2015 – 6 Sa 161/14) an und macht sich diese zu Eigen. Die 6. Kammer hat zu der identischen Problematik im Fall einer Kollegin der Klägerin ausgeführt:

„a) Die Erfordernisse eines Richtbeispiels sind regelmäßig dann als erfüllt anzusehen, wenn ein Arbeitnehmer eine dem in der Vergütungsgruppe genannten Regel- oder Richtbeispiel entsprechende Tätigkeit ausübt (BAG 28.01.2009 - 4 ABR 92/07 -; 20.06.2012 – 4 AZR 438/10 - ). Durch die Formulierung von Richtbeispielen können die Tarifvertragsparteien selbst im Rahmen ihrer rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten gewisse häufig vorkommende und typische Aufgaben einer bestimmten Vergütungsgruppe fest zuordnen. Das entspricht den bei der Tarifauslegung besonders wichtigen Grundsätzen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit. Die Richtbeispiele sollen für den Anwender der Vorschrift deutlich machen, welche Tätigkeiten jedenfalls unter die betreffende Entgeltgruppe fallen. Ein Rückgriff auf die allgemeinen Merkmale ist nur dann erforderlich, wenn die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit von dem Richtbeispiel nicht oder nicht voll erfasst wird (BAG 25.09.1991 – 4 AZR 87/91 - ). Das ist etwa dann der Fall, wenn das Richtbeispiel in mehreren Vergütungsgruppen genannt ist oder wenn es einen unbestimmten Rechtsbegriff enthält, der nicht aus sich selbst heraus ausgelegt werden kann, die Tätigkeit nur teilweise dem Richtbeispiel entspricht oder aber das Richtbeispiel auslegungsbedürftig ist (BAG 20.06.2012 – 4 AZR 438/10 - ). Wenn es nach der Tarifsystematik ausreicht, dass ein Regel- oder Richtbeispiel erfüllt ist, ist ein Rückgriff auf die Obersätze nicht nur überflüssig, sondern verbietet sich. Ansonsten würde die vom Normgeber bewusst vorgenommene pauschalierende Bewertung, die er mit dem Richtbeispiel umgesetzt hat, nicht als solche akzeptiert, sondern in ihrer Plausibilität einer erneuten gerichtlichen Kontrolle unterworfen (BAG 20.06.2012 – 4 AZR 438/10 - ). Der Senat hebt hervor (Rn. 22 der Entscheidung), dass dann, wenn ein Richtbeispiel an eine Tätigkeit in einer bestimmten Institution anknüpft, der Normgeber damit eine qualitative Bewertung abschließend vorgenommen hat; an diese Bewertung sind die Gerichte für Arbeitssachen gebunden.

b) Diese Auslegungsregel ist zwar für tarifliche Vergütungsordnungen entwickelt worden; sie gilt aber entsprechend für Tätigkeitsmerkmale in den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen. Das hat der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts für die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs e.V. in ihrer ab dem 01.01.2008 geltenden Fassung (AVR DWM) mit Urteil vom 20.06.2012 (– 4 AZR 438/10 - ) entschieden. Für die hier streitigen, gleichlautenden Richtbeispiele der AVR-DD gilt nichts anderes.

c) Die AVR DWM, die der 4. Senat in seiner Entscheidung vom 20.06.2012 zu beurteilen hatte, unterscheiden sich hinsichtlich der Tarifsystematik nicht von den AVR-DD. Hier wie dort finden sich in § 12 gleich formulierte Eingruppierungsregelungen.

Auch nach der Tarifsystematik der AVR-DD und ihrem Wortlaut reicht es aus, dass ein Richtbeispiel erfüllt ist. In § 12 Abs. 4 Satz 2 AVR-DD ist von Richtbeispielen die Rede, die häufig anfallende Tätigkeiten in dieser Eingruppierung benennen. Damit haben die Normsetzer zum Ausdruck gebracht, dass bei erfülltem Richtbeispiel die im Obersatz enthaltenen Qualifizierungsmerkmale erfüllt sind.

Die Systematik lässt keinen Rückgriff auf die Obersätze zu. Etwas anders folgt auch nicht daraus, dass es in § 12 Abs. 4 AVR-DD heißt, dass den Sätzen Richtbeispiele zugeordnet sind. Weder durch diese Zuordnung, noch durch die Benennung häufig anfallender Tätigkeiten in dieser Eingruppierung verlieren die Beispiele ihre oben beschriebene klarstellende Bedeutung. Sie definieren, welche Tätigkeiten, hier die der Gesundheits- und Krankenpfleger in der Psychiatrie, ohne weiteres unter die Entgeltgruppe fallen. Dass in § 12 Abs. 4 Satz 2 AVR-DD von „häufig anfallenden Tätigkeiten“ die Rede ist, schließt den Orts-, Einrichtungs- oder Institutionsbezug einzelner Richtbeispiele nicht aus. Zwar nennen die Richtbeispiele in der Mehrzahl bloße Tätigkeiten (z.B. Erzieherin, Ergotherapeutin, Finanzbuchhalterin, Bilanzbuchhalterin usw.); aber eine ganze Reihe von Richtbeispielen verknüpfen Tätigkeiten mit weiteren Merkmalen, auch abteilungs- und institutionsbezogenen. In der Entgeltgruppe 7 sind das z.B. die Gruppenleiterin in einer Werkstatt für behinderte Menschen und die Leiterin von Handwerksbetrieben. In der Entgeltgruppe 9 ist die „Leiterin einer kleinen Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege“ genannt, in der Entgeltgruppe 10 die „Leitung eines mittelgroßen Verwaltungsbereichs“ und einer „mittel-großen Schule für Alten, Kranken- oder Entbindungspflege“, in der Entgeltgruppe 11 die „Qualitätsmanagerin im Krankenhaus oder in einer Komplexeinrichtung“ und in der Entgeltgruppe 12 die „Einrichtungsleiterin einer sehr großen Einrichtung oder eines entsprechend großen Teils einer Komplexeinrichtung“. Auch die Tätigkeit einer Gesundheitspflegerin „in der Psychiatrie“ kann wie in den genannten Beispielen institutionsbezogen verstanden werden.

d) Entgegen der Auffassung des Beklagten muss daher nicht zusätzlich ermittelt werden, ob der Klägerin Aufgaben übertragen worden sind, die ein vertieftes oder erweitertes Fachwissen mit entsprechenden Fähigkeiten voraussetzen.

Eine solche Prüfung verbietet sich sogar. Vielmehr reicht es aus, dass die Klägerin die Voraussetzungen des Richtbeispiels „Gesundheitspflegerin in der Psychiatrie“ erfüllt. Davon ist das Arbeitsgericht zu Recht ausgegangen.

Eine Gesundheitspflegerin wie die Klägerin ist immer dann in die Entgeltgruppe 8 A ARV-DD eingruppiert, wenn sie als solche „in der Psychiatrie tätig“ ist. Damit hat der Normgeber aufgrund einer typisierenden Bewertung an die Institution angeknüpft, in der die Gesundheitspflegerin tätig ist. Das Richtbeispiel ist dagegen nicht in der vom Beklagten gewünschten Weise auszulegen, wonach es darauf ankommen soll, ob besondere, gerade durch den Charakter der psychiatrischen Einrichtung begründete pflegerische Tätigkeiten übertragen sind.

Die Kammer folgt, wie bereits die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts in ihren Urteilen vom 27.01.2015 (2 Sa 220/14 und 2 Sa 264/14), der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.06.2012 (4 AZR 438/10) sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung. Die hiergegen gerichteten Angriffe des Beklagten geben lediglich Anlass zu folgenden ergänzenden Ausführungen:

aa) Es besteht kein Anlass für eine abweichende Beurteilung, auch wenn die zitierte Entscheidung zum Regelwerk eines anderen Diakonischen Werks ergangen ist. Die der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde liegenden AVR DWM aus dem Jahr 2008 unterscheiden sich hinsichtlich des Wortlauts nur geringfügig von den hier streitgegenständlichen AVR-DD aus dem Jahr 2007. Während in den AVR DWM stets die männliche Fassung „Mitarbeiter“ verwendet wird, findet sich in den AVR-DD sowohl die männliche als auch die weibliche Form („Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter“). Inhaltlich weichen weder die in den §§ 12 ff. geregelten Grundlagen der Eingruppierung, noch die Anlagen 1 zu den Entgeltgruppen 7 und 8 voneinander ab.

bb) Die Angriffe des Beklagten in der Berufung führen zu keinem anderen Auslegungsergebnis.

Die Auslegung von Arbeitsrechtsregelungen erfolgt nach den gleichen Grundsätzen, wie sie für die Tarifauslegung maßgeblich sind (BAG 14.01.2004 – 10 AZR 188/03 -; 18.05.2000 – 6 AZR 53/99 -; BAG 20.06.2012 - 4 AZR 438/10 -), auch wenn es sich bei diesen Regelungen nicht um Tarifverträge im Sinne des Tarifvertragsgesetzes handelt. Danach ist vom Wortlaut der AVR-DD auszugehen und anhand dessen der Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Wortlaut zu haften. Der wirkliche Wille der Richtliniengeber und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Bestimmungen ist mit zu berücksichtigen, soweit sie in den Vorschriften der AVR ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist auch auf den systematischen Zusammenhang (BAG 20.06.2012 - 4 AZR 438/10 -). Im Zweifel ist diejenige Auslegung vorzuziehen, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (BAG 15.04.2014 - 3 AZR 83/12 -; BAG 23.02.2005 - 4 AZR 139/04 -).

(1) Dem Beklagten ist zuzugeben, dass der Wortlaut der Regelung mehrdeutig ist. Das Richtbeispiel in der Fassung vor der Änderung durch die Schlichtungskommission mit Beschluss vom 21.10.2013 erfasst Tätigkeiten als „Gesundheitspflegerin im OP-Dienst, in der Intensivpflege oder Psychiatrie“.

Voraussetzung ist danach eine Tätigkeit als Gesundheitspflegerin „in der Psychiatrie“. Dieser Begriff ist weder in den AVR-DD, noch im Gesetz definiert. Mit ihm kann eine Tätigkeit auf dem Gebiet der Psychiatrie gemeint sein, also auf dem Fachgebiet der Medizin, das sich mit der Erkennung und Behandlung von psychischen Krankheiten befasst (Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 9. Aufl. S. 1177). Näher liegt aber ein Bezug auf die Institution „Psychiatrie“ im Sinne einer psychiatrischen Einrichtung. Denn umgangssprachlich bezeichnet der Begriff „Psychiatrie“ eine „psychiatrische Klinik“ (Wahrig aaO) bzw. „(Jargon) psychiatrische Abteilung, Klinik“ (Duden, Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, 3. Aufl. Bd. 7). So hat es auch der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 20.06.2012 (dort Rn. 30) beurteilt und sich damit bei der grammatikalischen Auslegung am allgemeinen Sprachgebrauch orientiert. Der Senat hat weiter ausgeführt, dass der Begriff „die Psychiatrie“ nicht auf die „klassische“ psychiatrische Klinik begrenzt ist, sondern solche Einrichtungen erfasst, die gemeinsam das Netz der psychiatrischen Versorgung bilden. Besondere Bedeutung hat der Senat der Aufnahme in den Psychiatrieplan des Landes beigemessen (vgl. Rn. 35 der vorgenannten Entscheidung).

Nach diesem Wortlautverständnis knüpfen die AVR-DD und das Richtbeispiel zur Entgeltgruppe 8 A an ein institutionelles Merkmal an. Es ist verwirklicht, wenn die Gesundheitspflegerin in einer Einrichtung tätig wird, die „der Psychiatrie“ zuzuordnen ist.

(2) Die Systematik der Regelung spricht nicht gegen, sondern für diese Auslegung.

(a) Das zeigt zunächst der Vergleich der Richtbeispiele der Entgeltgruppen 7 und 8 AVR-DD. In der Entgeltgruppe 7 findet sich die „normale“ Alten-, Gesundheits-, Krankenpflegerin. In der Entgeltgruppe 8 ist nur noch die Gesundheitspflegerin genannt, nicht aber (mehr) die Alten- und Krankenpflegerin. Hierin liegt bereits eine erste wertende Entscheidung des Normgebers. Die Gesundheitspflegerin der Entgeltgruppe 8 unterscheidet sich von derjenigen der Entgeltgruppe 7 AVR-DD dadurch, dass sie „im OP-Dienst, in der Intensivpflege oder in der Psychiatrie“ tätig ist. Die höhere Eingruppierung knüpft also an ein weiteres Merkmal außerhalb der „normalen“ Tätigkeit des Gesundheitspflegers an. Der Normgeber gibt so zu erkennen, dass er regelmäßig von erhöhten Anforderungen oder Belastungen ausgeht, wenn die Tätigkeit des Gesundheitspflegers im OP-Dienst, in der Intensivpflege oder in der Psychiatrie erbracht wird. Dabei handelt es sich um drei abgrenzbare Fälle, die in einem Richtbeispiel zusammengefasst worden sind, obwohl sie ohne weiteres in drei Richtbeispielen hätten geregelt werden können. Es ist daher keineswegs zwangsläufig, dass die zusammengefassten Richtbeispiele derselben Systematik folgen müssen.

Die typisierende Bewertung kann ohne weiteres in einem Richtbeispiel an eine Institution (Psychiatrie), einen Aufgabenbereich (OP-Dienst) oder eine Abteilung (Intensivpflege) anknüpfen. Über die ganze Entgeltordnung verteilt finden sich die verschiedensten Anknüpfungen. Dafür spricht im Übrigen, dass in der Entgeltgruppe 8 A unter 1. von Aufgaben „in den Tätigkeitsbereichen a. Pflege/Betreuung/Erziehung“ die Rede ist. Gemeint sind Bereiche, in denen u.a. pflegerische Tätigkeiten entfaltet werden. Das kann eine Abteilung, ein Aufgabenbereich, eine Einrichtung oder auch eine Institution sein. Für die Gesundheitspflegerin gilt, dass für alle Verknüpfungen ihrer Tätigkeit mit der Einrichtung in der, dem Ort an dem und der Art wie die Tätigkeit erbracht wird, das Richtbeispiel erfüllt sein soll.

Entgegen der Ansicht des Beklagten ist der Entgeltordnung der Anlage 1 (Eingruppierungskatalog) die Anknüpfung von Tätigkeiten an die Institution, der Institutionsbezug, wohl bekannt. Das Bundesarbeitsgericht hat kein Scheinargument bemüht. Es handelt sich bei der Verknüpfung der Tätigkeit der Gesundheitspflegerin mit der Institution „Psychiatrie“ nicht um einen singulären Fall. So ist in den Entgeltgruppe 9 und 10 die Leitung einer kleinen bzw. mittelgroßen Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege“ genannt. Auch hierbei handelt es sich um Institutionen.

(b) Dass die „normale“ Gesundheitspflegerin und die Stationsleitung in der Psychiatrie jeweils in die Entgeltgruppe 8 A bzw. B AVR-DD eingruppiert sind, mutet auf den ersten Blick wie ein Systembruch an. Gleiches gilt für die Zulagen-gestaltung. Das steht aber dem erzielten Auslegungsergebnis nicht entgegen. Diese Brüche entstehen aber dadurch, dass die Stationsleitung in der Psychiatrie, anders als die Stationsleiterin Intensivpflege, nicht in Entgeltgruppe 9 B eingestuft ist. Die unterschiedliche Behandlung findet also auf der Ebene der Stationsleitung statt, nicht bei der Eingruppierung der Gesundheitspflegerinnen in der Psychiatrie, in der Intensivpflege oder im OP-Dienst.

(c) Wie bereits zur Systematik des § 12 AVR-DD ausgeführt, erfordern die Ober- und Untersätze der Entgeltgruppe 8 A AVR-DD keinen Tätigkeitsbezug der Richtbeispiele. Die anderslautende Position des Beklagten misst der Bedeutung und Auslegung von Richtbeispielen zu wenig Bedeutung bei. Die angestrebte Handhabbarkeit und Rechtssicherheit ginge bei seiner Interpretation verloren. Mit der Formulierung der Richtbeispiele haben die Normgeber zugleich die Wertung vorgenommen, dass die Tätigkeit einer Gesundheitspflegerin in der Psychiatrie ein „vertieftes und erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten“ voraussetzt. Diese qualitative Bewertung haben die Gerichte für Arbeitssachen hinzunehmen. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner bereits mehrfach erwähnten Entscheidung vom 20.06. 2012 zudem zutreffend ausgeführt, dass in den dort streitbefangenen AVR das Richtbeispiel gerade nicht so formuliert worden ist, dass es lautet „Gesundheitspfleger in der Psychiatrie, wenn und soweit pflegerische Tätigkeiten anfallen, die auf die besonderen Bedürfnisse der Patienten in der Psychiatrie ausgerichtet sind“. So liegt es auch hier: Der Tätigkeitsbezug lässt sich ohne entsprechende Formulierung nicht in die Richtbeispiele hineinlesen.

(3) Der Vortrag des Beklagten zur Entstehungsgeschichte führt zu keiner anderen Auslegung.

Den eingereichten Materialien zum Verlauf der Verhandlungen der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 27./28.01.2004 ist zu entnehmen, dass intensiv über die neue Struktur der Entgeltgruppen beraten worden ist. Dabei ist es teilweise zu anderen Bewertungen als zuvor gekommen. Aus dem Protokoll der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 09.02.2004 (Anlage B 2, Bl. 113 ff. d.A.) ergibt sich, dass die Arbeitgeberseite Wert auf einen verbindlichen Richtbeispielkatalog gelegt hat (Bl. 116 d.A.). Auch die Dienstnehmervertreter haben vorgeschlagen, den Vergütungsgruppen Richtbeispiele zuzuordnen, die erfahrungsgemäß bis zu 90 % der in der Diakonie vertretenen Berufsgruppen abdecken (Bl. 117 d. A.). Weiter ergibt sich aus dem Protokoll der Sitzung vom 10./11.03.2004 (Anlage B3, Bl. 124 ff.), dass die Vergütungsgruppe 8 als Eckgruppe ausgewählt werden sollte, weil sie im Bereich des diakonischen Kerngeschäfts die niedrigste Vergütungsgruppe mit eigenständiger Tätigkeiten darstellt. Demgegenüber sollten die Vergütungsgruppen 1 - 7 im Kernbereich nur unselbstständige Tätigkeiten erfassen. In dieser Sitzung wurde eine Formulierung für die Entgeltgruppe 8 diskutiert, die im Wesentlichen auf eigenständige Aufgabendurchführung der Grund- und Behandlungspflege abhebt und in den Beispielen die Tätigkeit der Krankenpflegerin ohne jeglichen Zusatz enthält (Anlage 3 zum Protokoll vom 10.03.2004, Bl. 139, 141). Danach sollte die „Fachkrankenpflegerin“ in die Entgeltgruppe 9 eingruppiert werden. Auch in den Verhandlungen vom 05. – 07.09.2006 war noch angedacht, der Entgeltgruppe 9 das Richtbeispiel „Fach-Gesundheits-pflegerin ... in der ... Psychiatrie“ hinzuzufügen (Protokoll vom 13.09.2006, Anlage B 4). Die Arbeitsrechtliche Kommission beschloss jedoch im Jahr 2007 die Gesundheits- und Krankenpflegerin in die Entgeltgruppe 7 einzugruppieren und die „Gesundheitspflegerin ... in der ... Psychiatrie“ in die nächsthöhere Entgeltgruppe 8 AVR-DD. Entgegen dem Verhandlungsstand vom 10./11.03.2004 und 05. – 07.09.2006 verzichtete die Kommission bei Abfassung der Anlage 1 (Eingruppierungskatalog) im Juli 2007 bei dem hier streitgegenständlichen Richtbeispiel auf das Erfordernis der Fach-Gesundheitspflegerin in der Psychiatrie. Das spricht auf den ersten Blick dafür, dass die normsetzende Kommission die Tätigkeit einer Gesundheitspflegerin in der Psychiatrie generell als qualifizierte Tätigkeit i. S. d. Entgeltgruppe 8 AVR-DD angesehen hat, ohne dass eine spezifische Fachausbildung absolviert wurde und entsprechende fachspezifische Tätigkeiten ausgeübt werden. Dies gilt insbesondere deshalb, weil die Sitzungsprotokolle der Arbeitsrechtlichen Kommission belegen, dass über die Voraussetzungen der Höhergruppierung verhandelt worden ist. Im Protokoll vom 13.09.2006 der Sitzung vom 05. – 07.09.2006 ist unter Punkt i EG 9 ausgeführt, dass das Richtbeispiel in „Fach-Gesundheitspflegerin ... in der Psychiatrie“ geändert worden sei, um Missverständnisse zu vermeiden. Bei der zuvor gewählten Formulierung „mit Zusatzausbildung“ seien die an die Mitarbeiter zu stellenden Anforderungen nicht klar genug definiert worden. Wenn aber die Normgeber intensiv über die Voraussetzungen der Höhergruppierung der gesundheits- und Krankenpfleger nachgedacht und verhandelt haben, kann nicht von einem Versehen bei der Abfassung der AVR-DD im Juli 2007 ausgegangen werden.

Welche Gesichtspunkte dazu geführt haben, dass Entgeltgruppe 8 A schließlich doch anders, als zunächst angedacht, formuliert und neu gewichtet worden ist, lässt sich den eingereichten Materialien nicht entnehmen. Selbst wenn die Dienstgebervertreter bei Beschlussfassung der AVR-DD vom 01.07.2007 davon ausgegangen sein sollten, dass das Richtbeispiel „Gesundheitspflegerin in der Psychiatrie“ bereits eine fachspezifische Tätigkeit mit entsprechenden Kenntnissen und Fähigkeiten erfordere, beeinflusst das das Auslegungsergebnis nicht. Der Wille der Normgeber kann nur Berücksichtigung finden, soweit er in der Norm selbst zum Ausdruck kommt. Gerade der bewusste Verzicht auf die Aufnahme der zuvor verhandelten Voraussetzungen „mit Zusatzausbildung“ oder „Fach-Gesundheitspflegerin“ spricht hier dagegen, dass die Arbeitsrechtliche Kommission, die i.ü. neben den Dienstgebervertretern auch aus Dienstnehmervertretern besteht, stillschweigend davon ausgegangen ist, dass das streitbefangene Richtbeispiel fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten sowie entsprechende Tätigkeiten voraussetzt.

Die Auffassung des Beklagten lässt sich auch nicht auf den Spruch des Schlichtungsausschusses vom 21.10.2013 stützen. Richtig ist, dass damit die Formulierung „Gesundheits- und Krankenpflegerin im OP-Dienst und in der Intensivpflege; Fachpflegekräfte in der Psychiatrie mit entsprechender Tätigkeit oder Gesundheits- und Krankenpfleger/in mit vergleichbaren Aufgaben“ an die Stelle der bisherigen Formulierung „Gesundheitspflegerin ... in der ... Psychiatrie“ getreten ist. Naturgemäß kann aber der Beschluss, der weit nach Zustandekommen der Eingruppierungsregelungen der AVR-DD gefasst worden ist, zu deren Entstehungsgeschichte nichts beitragen. Auch das Argument des Beklagten, es handele sich um eine Klarstellung, durch die zum Ausdruck komme, was bereits zuvor gemeint gewesen sei, überzeugt nicht. Der Beschluss hat sich nicht auf eine klarstellende Erläuterung beschränkt; er hat vielmehr zu einer Änderung der AVR-DD geführt. Die einmalige Verwendung des Wortes „Klarstellung“ ändert daran nichts.

Zum einen kann eine Klarstellung durchaus zukunftsbezogen erfolgen und eine Änderung der bisherigen Regelung, die weitere Fälle erfasste hatte, herbeiführen, indem sie den bisherigen Anwendungsbereich der Vorschrift verengt. So liegt es hier. Dafür spricht, dass die neue Fassung erst ab 01.11.2013 gelten sollte und der Beschluss zur Vergangenheit nichts aussagt. Wenn aber vor und nach einem Stichtag dasselbe gelten soll, ist er überflüssig. Ginge es nur um eine Klarstellung, bedürfte es keiner Änderung, sondern allenfalls einer Anmerkung.

Zum anderen ist unter 1. c) ausdrücklich von einer „geänderten“ Fassung die Rede. In den Erläuterungen heißt es ebenfalls „Änderung der Formulierung“ und nicht „Klarstellung“. Schließlich äußert sich der Beschluss an keiner Stelle zum ursprünglichen Verhandlungsziel der Arbeitsrechtskommission. So lässt sich der Beschluss am ehesten als Reaktion auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.06.2012 (4 AZR 438/10) verstehen. Der vom Normgeber erkannten Rechtslage nach dieser Entscheidung sollte für die Zukunft Rechnung getragen werden. Ab dem 01.11.2013 sollten deshalb andere, strengere Eingruppierungsvoraussetzungen gelten. Das belegt die sog. Besitzstandsregelung in Ziffer 1 b). Einer solchen hätte es nicht bedurft, wenn der Be-

schluss gar keine Änderung der Rechtslage hätte herbeiführen wollen. Dann hätte nach der Lesart des Beklagten vor dem 01.11.2013 bereits das gegolten, was auch danach galt. Denn der Beklagte geht davon aus, dass auch nach der alten Formulierung des Richtbeispiels nur die Gesundheitspfleger in die Entgeltgruppe 8 aufgrund Tarifautomatik eingruppiert waren, die in psychiatrischen Einrichtungen fachspezifische Tätigkeiten erbracht haben. Warum diesen Mitarbeitern, die vor den 31.10.2013 in die Entgeltgruppe 8 A eingruppiert waren, ein Besitzstand für die Zeit danach eingeräumt werden sollte, ist nicht nachvollziehbar.

(4) Die teleologischen Erwägungen des Beklagten ändern nichts am erzielten Auslegungsergebnis.

Die Ansicht des Beklagten, die Heraushebung von Gesundheitspflegern aus der Entgeltgruppe 7 A AVR-DD könne nach Sinn und Zweck der Regelung nur bei Anknüpfung an die konkrete Tätigkeit angezeigt sein, überzeugt nicht. Bei der gerichtlichen Prüfung müssen die Richtbeispiele gerade nicht auf die Obersätze der betreffenden Entgeltgruppe referenziert werden. Ein Abgleich mit den in den Obersätzen abstrakt formulierten Voraussetzungen (hier: Tätigkeiten, die vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen) verbietet sich vielmehr. Denn dadurch würde in die Normsetzungsbefugnis der Arbeitsrechtlichen Kommission eingegriffen. An ihre Bewertung der Arbeit einer Gesundheitspflegerin (Pflege, Betreuung, Erziehung) „in der Psychiatrie“ sind die Gerichte für Arbeitssachen gebunden. Der Normgeber wollte besondere Belastungen und Anforderungen typisierend bewerten, hier solche, die mit der Arbeit in der Psychiatrie verbunden sind (so auch BAG 20.06.2012 – 4 AZR 438/10 – für die AVR DWM). Indem der Normgeber ein Richtbeispiel gebildet hat, hat er erkennbar pauschalieren wollen. Das folgt aus dem oben erörterten Sinn und Zweck von Richtbeispielen. Eine Einzelfallprüfung auf der Ebene der tatsächlichen Tätigkeit sollte dadurch gerade vermieden werden. Auf eine solche Prüfung liefe die Sichtweise des Beklagten bei jedem Gesundheitspfleger, der in einer psychiatrischen Einrichtung tätig ist, aber hinaus.“

Dem haben sich auch alle weiteren Kammern des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein angeschlossen. Soweit das Gericht in der mündlichen Verhandlung noch Zweifel daran geäußert hat, ob die Worte „in der Psychiatrie“ nach ihrem Wortlaut überhaupt tätigkeitsbezogen verstanden werden können, hält es hieran nicht fest.

cc) Die Voraussetzungen des Richtbeispiels der Entgeltgruppe 8 AVR-DD „Gesundheitspflegerin in der Psychiatrie“ sind erfüllt.

(1) Die Klägerin ist Gesundheitspflegerin im Sinne der Regelung. Darüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.

(2) Die Klägerin übt ihre Tätigkeit auch „in der Psychiatrie“ aus. Sie arbeitet auf einer Station des vom Beklagten betriebenen psychiatrischen Krankenhauses. Die Einrichtung ist vom Psychiatrieplan des Landes Schleswig-Holstein erfasst. Es handelt sich unstreitig um eine psychiatrische Einrichtung im Sinne des fraglichen Richtbeispiels. Hiergegen wendet sich der Beklagte weder im ersten noch im zweiten Rechtszug.

Es kann offen bleiben, ob das Merkmal bereits dann erfüllt wäre, wenn die Tätigkeit zwar in einer psychiatrischen Einrichtung erbracht wird, dort aber nicht im Pflegebereich, oder ob es notwendig ist, dass sie auf einer psychiatrischen Station ausgeübt wird. Denn die Klägerin ist – wie ausgeführt - auf einer psychiatrischen Station tätig.

Damit ist das Richtbeispiel erfüllt.

e) Nach der bis zum 31.10.2013 geltenden Fassung der Entgeltgruppe 8 A AVR-DD war die Klägerin in diese Entgeltgruppe eingruppiert. Mit der Neufassung des streitgegenständlichen Richtbeispiels durch den Beschluss vom 24.10.2013 hat sich an der Begründetheit des mit dem Hauptantrag verfolgten Anspruchs nichts geändert.

Die Klägerin ist unstreitig keine „Fachpflegekraft in der Psychiatrie mit entsprechender Tätigkeit“. Ob sie als Gesundheits- und Krankenpfleger/in mit vergleichbaren Aufgaben“ befasst war und ist, kann offen bleiben.

Denn die Klägerin kann jedenfalls aufgrund des durch Nr. 1. b) des Beschlusses des Schlichtungsausschusses vom 21.10.2013 gewährten Bestandsschutzes weiterhin verlangen nach der Entgeltgruppe 8 A AVR-DD vergütet zu werden. Danach wird Gesundheitspflegern/innen in der Psychiatrie, die am 31.10.2013 in die Entgeltgruppe 8 A eingruppiert sind, für die Dauer ihres Arbeitsverhältnisses ein dynamischer Besitzstand garantiert. Da die Klägerin, wie ausgeführt, in die Entgeltgruppe 8 A AVR-DD eingruppiert war, ist ihr dieser dynamische Besitzstand garantiert. Hierfür bedarf es weder eines formellen Eingruppierungsakts des Arbeitgebers noch der tatsächlichen Zahlung der entsprechenden Vergütung. Der Besitzstand knüpft schon nach dem Wortlaut „eingruppiert sind“ an die Tarifautomatik an. Der Mitarbeiter wird

nicht, vielmehr ist er in eine Entgeltgruppe eingruppiert. Es handelt sich um einen Akt der Rechtsanwendung. Es gibt danach keine „falsche“ Eingruppierung. Fraglich kann allein sein, ob der Arbeitgeber das tarifgerechte Ergebnis erkannt hat oder – wie hier – nicht. Seine falsche Beurteilung hat auf den Bestandsschutz selbstverständlich keinen Einfluss.

Etwas anderes folgt nicht aus § 12 AVR-DD. Nach Absatz 1 der Norm „ist“ der Mitarbeiter eingruppiert. Auch aus den Absätzen 2 bis 4 folgt nicht, dass es eines Anerkennungsaktes des Arbeitgebers bedarf. Vielmehr sind dort Grundsätze genannt, nach denen der Mitarbeiter eingruppiert ist: das Gepräge der Tätigkeit muss Tätigkeitsmerkmale erfüllen, maßgeblich ist nicht die berufliche Ausbildung, sondern die für die Ausübung der Tätigkeit in der Regel erforderliche Qualifikation.

Es ergibt im Übrigen keinen Sinn, demjenigen Bestandsschutz einzuräumen, der ohnehin schon in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert ist und die entsprechende Vergütung bezieht, weil er die Voraussetzungen die nach der Klarstellung gelten auch vorher schon erfüllt hatte. Für ihn hat sich durch den Beschluss vom 24.10.2013 nichts geändert. Er hatte vor und nach dem 31.10.2013 einen originären Anspruch auf Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 AVR-DD.

Auf die vom Beklagten aufgeworfene Frage, ob ein Wahlrecht zwischen der dauerhaften Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 A AVR-DD und der Zahlung des Unterschiedsbetrags zwischen der Entgeltgruppe 7 und der Entgeltgruppe 8 A AVR-DD dem Anspruch der Klägerin entgegensteht, kommt es nicht an. Die Klägerin verlangt keine Eingruppierung, sondern Feststellung, dass der Beklagte sie nach der Entgeltgruppe 8 A AVR-DD zu vergüten hat. Die Klägerin war am 31.10.2013 in die Entgeltgruppe 8 A AVR-DD eingruppiert und hatte folglich einen entsprechenden Vergütungsanspruch. Es ist Sache der „Parteien vor Ort“, also der Arbeitsvertragsparteien, ob auf die Vergütungsansprüche ab November 2013 das Grundgehalt nach der Entgeltgruppe 8 A AVR-DD gezahlt wird oder das Grundgehalt nach der Entgeltgruppe 7 zuzüglich einer dynamischen Besitzstandszulage. In beiden Fällen erhalte die Klägerin was sie begehrt und was ihr zusteht. Festzustellen ist daher, dass der Beklagte künftig verpflichtet ist, die Klägerin entsprechend Entgeltgruppe 8 AVR-DD zu vergüten.

B. Die zulässige Berufung der Klägerin ist teilweise begründet.

I. Die Berufung der Klägerin ist gemäß § 64 Abs. 1 und 2 b) ArbGG statthaft. Sie ist zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO. Die Berufungsbegründung genügt den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 ArbGG. Die Klägerin hat sich sowohl mit der vom Arbeitsgericht verneinten Zulässigkeit der vergangenheitsbezogenen Feststellungsklage auseinandergesetzt, als auch mit der Ausschlussfristenproblematik.

II. Die Berufung der Klägerin ist teilweise begründet.

1. Die mit dem Hauptantrag erhobene Eingruppierungsfeststellungsklage ist zulässig, auch soweit sie einen in der Vergangenheit liegenden Zeitraum erfasst.

a) Soweit der Beschäftigte mit seiner Klage die Feststellung begehrt, dass der beklagte Arbeitgeber verpflichtet ist, an ihn Entgelt nach einer bestimmten Entgeltgruppe zu zahlen, ist das erforderliche Feststellungsinteresse im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO regelmäßig zu bejahen. Es handelt sich in einem solchen Fall um eine im öffentlichen Dienst allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage. Gegen deren Zulässigkeit bestehen nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken (BAG 31.07.2002 – 4 AZR 163/01 - ; 20.06.2012 – 4 AZR 438/10 - ). Auch in der Privatwirtschaft sind Eingruppierungsfeststellungsklagen zulässig (BAG 28.05.1997 – 10 AZR 580/96 - ; 08.06.2005 – 4 AZR 416/04 - ). Nichts anderes gilt für Eingruppierungsfeststellungsklagen von Mitarbeitern christlicher Kirchen (BAG 21.05.2003 – 4 AZR 420/02 - ; 14.01.2004 – 4 AZR 10/03 - ).

b) Im Verhältnis der Eingruppierungsfeststellungsklage zur Leistungsklage besteht kein Vorrang der Leistungsklage. Der Arbeitnehmer kann zwar Klage auf Zahlung der fälligen Entgeltdifferenz für die Vergangenheit erheben; er muss dies aber nicht. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts werden Klagen auf Zahlung eines höheren tarifvertraglichen Entgelts gerade im öffentlichen Dienst grund-

sätzlich als zulässig angesehen, weil sich die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes der gerichtlichen Entscheidung hierüber in aller Regel beugen wird und auf diese Weise der Rechtsfrieden wiederhergestellt werden kann (vgl. BAG 17.10.2007 – 4 AZR 1005/06 -; 14.01.2004 – 4 AZR 1/03 - ). Das gilt jedenfalls dann, wenn über die weiteren Faktoren, die die Vergütungshöhe bestimmen, kein Streit besteht.

c) Danach besteht für die Eingruppierungsfeststellungsklage der Klägerin das erforderliche rechtliche Interesse im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO.

Die Parteien streiten im Kern darüber, ob die Klägerin Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 A AVR-DD verlangen kann. Über weitere für die Vergütungsberechnung relevante Faktoren besteht kein erkennbarer Streit. Zwar hat die Klägerin für die Bezifferung des Hilfsantrags eine Berechnung vorgenommen, die der Beklagte für falsch hält. Die Berechnung lässt in der Tat relevante Vorschriften außer Acht, insbesondere die zur Überleitung (§ 18 AVR-DD). Das räumt die Klägerin aber in beiden Rechtszügen ein, verteidigt ihre Berechnung nicht und beruft sich vielmehr darauf, sie sei mit ihren Mitteln und ohne EDV-gestütztes Berechnungsprogramm zur Berechnung nicht in der Lage. Dagegen wendet sie sich an keiner Stelle gegen die Faktoren, die der Beklagte seiner Berechnung zugrunde gelegt hat. Sie greift dessen Berechnung nicht einmal an.

2. Die Berufung der Klägerin hat teilweise Erfolg, und zwar soweit sie Ansprüche geltend macht, die den Zeitraum vom 01.12.2011 bis zum 31.10.2013 betreffen. Für diesen Zeitraum hat das Arbeitsgericht die Feststellungsklage abgewiesen und nur teilweise nach dem Hilfsantrag auf Zahlung erkannt. Die Klägerin kann auch für diesen Zeitraum Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 A AVR-DD verlangen. Auf die Ausführungen unter A. II. 3. kann verwiesen werden. Die in oben genannten Zeitraum entstandenen Differenzvergütungsansprüche der Klägerin sind nicht nach § 45 AVR verfallen.

a) § 45 AVR lautet:

- (1) „Ansprüche auf Leistungen, die auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach den §§ 12 und 13 bzw. § 16 der Anlage 8a gestützt sind, sowie die allmonatlich entstehenden Ansprüche auf Entgelt (§§ 14 bis 19a bzw. §§

17 bis 19 der Anlage 8a) müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 12 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

(2) (...)

(3) Für den gleichen Tatbestand reicht die einmalige Geltendmachung der Ansprüche aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Ansprüche unwirksam zu machen.“

Nach § 21 a AVR-DD sind die Bezüge für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zu zahlen.

b) Die Klägerin hat die streitigen Ansprüche erstmals mit am 05.12.2012 beim Beklagten eingegangenem Schreiben geltend gemacht. Da die Bezüge für den Kalendermonat am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zu zahlen sind, hat sie damit die Ausschlussfrist für die Zeit ab Dezember 2011 gewahrt. Das ist zwischen den Parteien auch nicht weiter umstritten.

3. Die Berufung der Klägerin hat keinen Erfolg, soweit sie Ansprüche für die Zeit vor dem 01.12.2011 weiter verfolgt. Die in diesem Zeitraum entstandenen Differenzvergütungsansprüche sind nach § 45 AVR-DD verfallen. Die Klägerin kann die begehrte weitergehende Feststellung nicht verlangen. Der Hilfsantrag ist nicht zur Entscheidung angefallen, denn er war nur für den Fall der Unzulässigkeit der Feststellungsantrag gestellt worden.

a) Dass die Klägerin ihre Ansprüche außer mit dem am 05.12.2012 zugegangenen Schreiben gegenüber dem Beklagten schriftlich geltend gemacht hat, hat sie in zweiter Instanz nicht mehr behauptet, sondern sich nur noch auf das Schreiben der Mitarbeitervertretung vom 22.05.2008 bezogen.

b) Das Schreiben der Mitarbeitervertretung vom 22.05.2008 reicht als Geltendmachung im Sinne des § 45 AVR-DD nicht aus. Damit sind keine individuellen Ansprüche der Klägerin geltend gemacht worden. Vielmehr hat die Mitarbeitervertretung ihre Sicht der Dinge dargelegt. Die Geltendmachung im Sinne von § 45 AVR-DD hat durch den Gläubiger oder seinem Bevollmächtigten zu erfolgen. Ein Mitbestimmungsgremium ist nicht Vertreter des einzelnen Arbeitnehmers (LAG Hamm 26.06.2008 - 17 Sa 929/07 -).

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO unter Berücksichtigung des wechselseitigen Obsiegens und Unterliegens. Dabei wurde zugrunde gelegt, dass die Klägerin mit ihrem Hauptantrag sowohl für die Vergangenheit als auch für die Zukunft Ansprüche geltend gemacht hat.

Die Zulassung der Revision beruht auf § 92 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

Das Gericht sieht die Bedeutung des hier streitigen Vergütungsgruppenmerkmals durch die Entscheidung des BAG vom 20.06.2012 (4 AZR 438/10) als noch nicht ausreichend geklärt an. Jene Entscheidung verhält sich zu der hier in Rede stehenden Auslegung des Begriffs „Psychiatrie“ als institutsbezogen oder tätigkeitsbezogen nicht. Außerdem hat der Beklagte zahlreiche durchaus gewichtige Argumente vorgebracht, die gegen die Auslegung des BAG sprechen. Schließlich ist auch die Besitzstandsregelung noch nicht Gegenstand höchstrichterlicher Überprüfung gewesen. Die Auslegung des Vergütungsgruppenmerkmals ist auch entscheidungserheblich.

gez. ...

gez. ...

gez. ...