

# Öffentlicher Dienst

## Sozial- und Erziehungsdienst: Entgeltgruppe S 8b?

Mit dem Tarifabschluss im TVöD für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst vom Mai 2022 kam es zu einer Erweiterung der Eingruppierungsregelungen für die Erzieherinnen und Erzieher. In die Protokollerklärung Nr. 6 wurde ein neues Regelbeispiel aufgenommen; das grundsätzlich enthaltene Tätigkeitsmerkmal „besonders schwierige fachliche Tätigkeit“ soll erfüllt sein, wenn Kinder mit erhöhtem Förderbedarf in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 % betreut werden.

Geklagt hatte ein Erzieher, der in einer Gruppe im Rahmen eines offenen Konzepts 53 Kinder betreut, 14 davon sind sog. Förderkinder. Dabei besteht keine feste Zuordnung der Kinder zu bestimmten Erziehungskräften und auch keine Einteilung in kleinere Gruppen. Der Kläger vertrat daher die Ansicht, dass er Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b erhalten müsse – die 15 % seien für jeden der Erzieher in dieser offenen Gruppe erfüllt.

Das ArbG Bonn (Urt. v. 23.11.2023 – 1 Ca 852/23, n. rk.) gab dem Kläger recht. Es sei irrelevant, ob ein Erzieher zusammen mit einer oder mehreren Beschäftigten eine Gruppe von 20 Kindern mit drei förderungsbedürftigen Kindern betreut oder ob ein Erzieher zusammen mit weiteren Beschäftigten eine Gruppe von 40 Kindern mit sechs förderungsbedürftigen Kindern betreue. Auch sei die Betreuungsintensität tariflich irrelevant. Der Tarifvertrag verlange nicht, dass der Erzieher sich während der gesamten Betreuungszeit mit diesen Kindern beschäftigt – es genüge die Gruppenzugehörigkeit.

Dieses Urteil bringt erste Klarheit in das Verständnis einer noch neuen Tarifregelung. Gibt es innerhalb eines offenen Konzepts keine festen Gruppen, sondern wechselt die Zusammensetzung täglich und ist sie auch während des laufenden Arbeitstages dynamisch und gibt es darüber hinaus auch Tätigkeiten innerhalb der Gesamtgruppe (Betreuung im Außenbereich, tägliche Programmpunkte mit der gesamten Gruppe), so findet die qualifizierende tarifliche Betreuungsleistung – so oder so – statt. Auf eine feste Zuweisung förderungsbedürftiger Kinder kommt es hingegen nicht an.

## Sonstige Beschäftigte und Heraushebungsmerkmale

Der Kläger ist als Techniker im PAX-Labor insbesondere mit einem Zeitanteil von 80 % mit der Tätigkeit Organisation, technische Planung und technische Umsetzung zugewiesener Laborexperimente beschäftigt und erhält Entgelt aus der Entgeltgruppe 8 (TVöD-Bund). Die Stelle war zwar mit der Entgeltgruppe 9a bewertet, da der Kläger jedoch die vorausgesetzte Ausbildung als Techniker nicht abgeschlossen hatte, wurde er um eine Entgeltgruppe niedriger bezahlt (§ 12 Abs. 2 TV EntgO Bund). Später ab dem Jahr 2022 sah der Arbeitgeber die Voraussetzungen des „sonstigen Beschäftigten“ als erfüllt an und vergütete den Kläger aus der Entgeltgruppe 9a. Der Kläger vertrat die Ansicht, die Stelle sei mit der Entgeltgruppe 9b zu bewerten; zudem erfülle er bereits seit dem Jahr 2018 die Voraussetzungen als sonstiger Beschäftigter. Dementsprechend klagte er gegen den Arbeitgeber, der dies ablehnte.

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern (Urt. v. 21.11.2023 – 2 Sa 40/23, rk.) folgte dem ArbG Stralsund und gab dem Arbeitgeber recht. Es fehlten vorliegend jegliche Angaben zu Zeitpunkten sowie zur Art und Weise der Aufgabenübertragung. So stelle der Kläger nicht dar, wann ihm durch wen welche Aufgaben zur Erfüllung in welchem Umfang und zeitlichem Ausmaß übertragen worden seien, welche nicht denen eines Mechanikers der Entgeltgruppe 8 TV EntgO Bund entsprechen.

Darüber hinaus habe der Kläger keine Darlegung von Tätigkeiten erbracht, die eine Wertigkeit der Entgeltgruppe 9b vermuten lassen. Hierzu genüge eine Darstellung der eigenen Tätigkeiten nicht, wenn erst durch einen Vergleich von Tätigkeiten verschiedener Wertigkeiten der Rückschluss möglich sei, welche Tätigkeiten den geforderten Maßstäben genügen. In diesem Fall müssten Tatsachen vorgetragen werden, die den erforderlichen Vergleich zwischen der „Normaltätigkeit“ und der höherwertigen Tätigkeit erlaubten. Nur dann könne die Wertigkeit eines Heraushebungsmerkmals geprüft werden.

Der Fall zeigt, dass die prozessuale Darlegung im Rahmen einer Eingruppierungsfeststellungsklage anspruchsvoll ist. Allein mit dem Hinweis auf besonders komplexe und schwierige Aufgaben wurde der Kläger seiner Darlegungslast nicht gerecht.

## Feiertagszuschlag und Arbeitsort

Der gemäß TV-L beschäftigte Kläger war an Allerheiligen für den Arbeitgeber in Hessen tätig, der regelmäßige Arbeitsort befand sich in Nordrhein-Westfalen. Er begehrte Feiertagszuschläge, obwohl am Tätigkeitsort in Hessen kein Feiertag war.

Das LAG Hamm (Urt. v. 11.1.2024 – 11 Sa 936/23, rk.; vgl. hierzu auch ausführlich die Besprechung in dieser Ausgabe AuA 4/24, S. 57) lehnte die Gewährung von Feiertagszuschlägen ab. Der TV-L sei so auszulegen, dass für die Frage, ob ein Arbeitnehmer Feiertagsarbeit geleistet habe, auf den konkreten Beschäftigungsort abzustellen sei. Der regelmäßige Beschäftigungsort sei dann nicht von Bedeutung, wenn und soweit der Arbeitnehmer dort nicht auch tatsächlich tätig werde. Maßgeblich für Feiertagszuschläge nach dem TV-L ist damit der tatsächliche Arbeitsort.

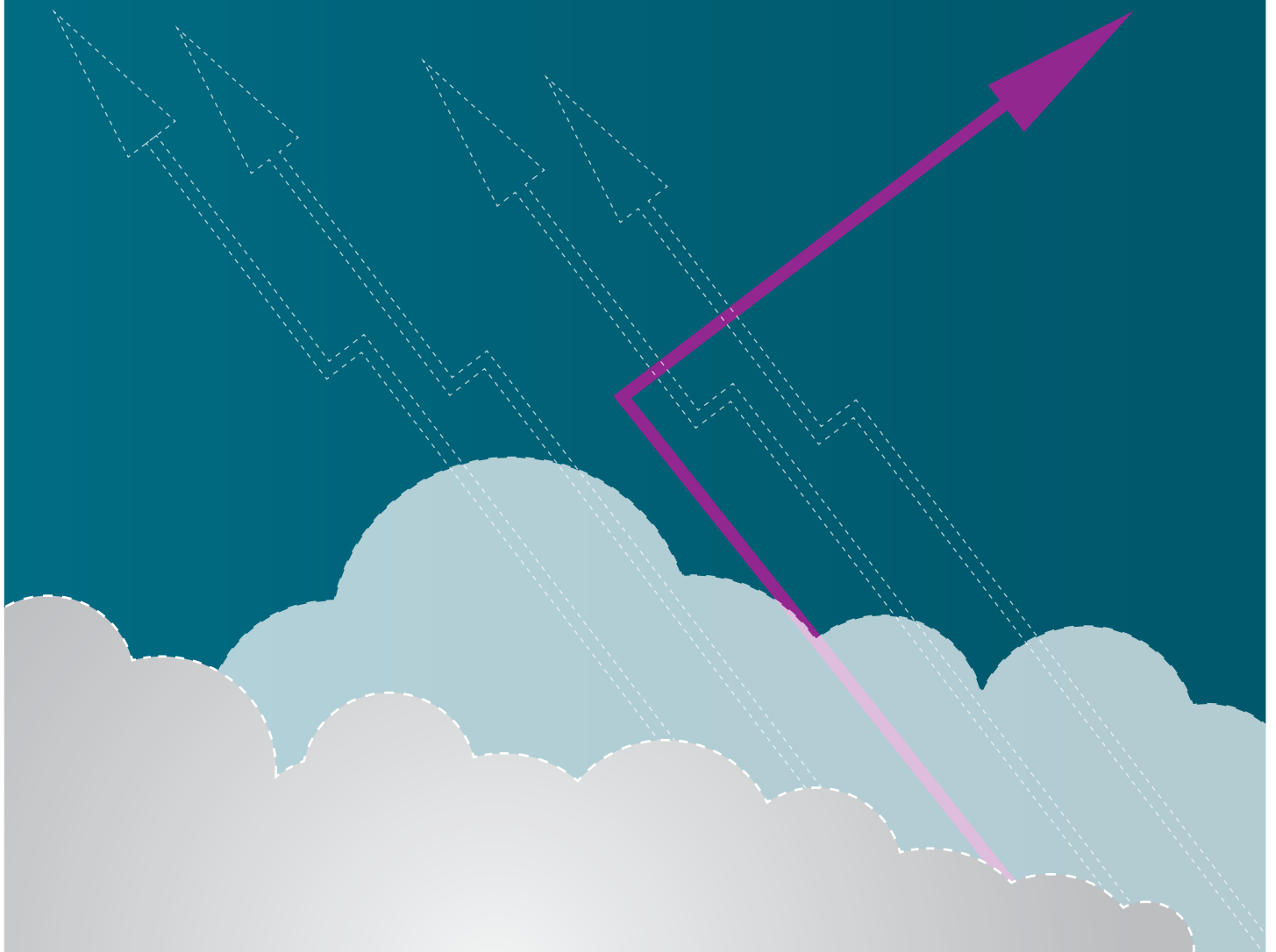
### BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



**Sebastian Günther**

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner der Kanzlei GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte, Berlin

# Blickwinkel ändern.



Weekly Briefing bestellen:  
[www.aua-online.de/newsletter](http://www.aua-online.de/newsletter)