

3 Sa 646/19
2 Ca 1435/18
(ArbG Kempten)

Verkündet am: 26.03.2020

Wiesnet
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

gegen

C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, C-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Februar 2020 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Stangl und Jung

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kempten vom 18.07.2019 – 2 Ca 1435/18 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über tarifliche Eingruppierung der Klägerin.

Die Klägerin, die ein Sportstudium mit dem Abschluss „Diplom“ absolviert hat, bewarb sich 2014 bei der Beklagten um eine Beschäftigung als Sporttherapeutin gemäß der Stellenausschreibung von Blatt 38 d. A. Danach war für die Organisation und Durchführung der Sporttherapie in Form von Einzel- und Gruppentherapien eine abgeschlossene Ausbildung zur/zum Sporttherapeutin/Sporttherapeuten oder ein vergleichbarer Abschluss erforderlich. Die Klägerin wurde zum 01.12.2014 als Sporttherapeutin bei den C. eingestellt. Nach § 2 des Arbeitsvertrages bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach der durchgeschriebenen Fassung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser (TVöD-K) und den ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung einschließlich des Tarifvertrages zur Überleitung der Be-

schäftigten der kommunalen Arbeitgeber in dem TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (§ 1 Abs. 2 TVÜ-VKA). Außerdem sollten die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung finden.

Damit sind für den Rechtsstreit nachfolgende Tarifverträge auszugsweise wie folgt maßgeblich:

TVÜ-VKA:

§ 29b Höhergruppierungen

(1) 1Ergibt sich nach der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD eine höhere Entgeltgruppe, sind die Beschäftigten auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 (VKA) TVöD ergibt. 2Der Antrag kann nur bis zum 31. Dezember 2017 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück; nach dem Inkrafttreten der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach den Absätzen 2 bis 5 unberücksichtigt. 3Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017, beginnt die Frist von einem Jahr nach Satz 1 mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück.

...

TVöD-K:

§ 12 Eingruppierung

(1) 1Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA). 2Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

(2) 1Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. 2Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. 3Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. 4Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in

Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. 5Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. 6Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

1Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). 2Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. 3Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(3) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 37 Ausschlussfrist

(1) 1Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. 2Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind.

Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) (im Folgenden: EntgeltO (VKA)):

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale

1Für Beschäftigte, deren Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (Teil A Abschnitt I) weder in der Entgeltgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Entgeltgruppe.

2Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12 für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) gelten, sofern die auszuübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststellen, -behörden oder -institutionen hat.

... 4Für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 (Teil A Abschnitt I Ziffer 4), es sei denn, dass ihre Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist.

5Wird ein Arbeitsvorgang von einem speziellen Tätigkeitsmerkmal erfasst, findet dieses auch dann Anwendung, wenn die/der Beschäftigte außerhalb des Geltungsbereichs des Besonderen Teils bzw. der Besonderen Teile des TVöD beschäftigt ist, zu dem bzw. denen dieses Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

Protokollerklärung zu Nr. 1 Satz 2:

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) besitzen eine Auffangfunktion in dem gleichen Umfang wie – bestätigt durch die bisherige ständige Rechtsprechung des BAG – die bisherigen ersten Fallgruppen des Allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT.

...

2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person

1Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, sind Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen,

- –wenn nicht auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder
- –wenn auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden, diese Beschäftigten jedoch nicht die Voraussetzungen des „sonstigen Beschäftigten“ erfüllen, bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. 2Satz 1 gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. 3Satz 1 gilt nicht, wenn die Entgeltordnung für diesen Fall ein Tätigkeitsmerkmal (z.B. „in der Tätigkeit von ...“) enthält.

3. Wissenschaftliche Hochschulbildung

1Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule

- a) mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder
- b) mit einer Masterprüfung

beendet worden ist. 2Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. 3Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wurde, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. 4Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. 5Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. 6Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

...

5. Anerkannte Ausbildungsberufe

1Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind. 2Soweit in Tarifverträgen auf Landesebene bzw. im Tarifvertrag zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) Beschäftigte

mit handwerklichen Tätigkeiten und verwaltungs- oder betriebseigener Prüfung Beschäftigten mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung gleichgestellt sind, bleiben diese Regelungen unberührt. 3Die im Bereich der jeweiligen kommunalen Arbeitgeberverbände bestehenden Richtlinien finden weiterhin Anwendung. 4In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA).

Teil A Allgemeiner Teil

I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)

...

2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)

...

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 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.)

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(¹Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen.

²Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 9b

- 1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

Entgeltgruppe 9c

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

Entgeltgruppe 10

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 11

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

4. Entgeltgruppen 13 bis 15

Entgeltgruppe 13

- 1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

- 2. Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

Teil B Besonderer Teil

...

XI. Beschäftigte in Gesundheitsberufen

...

16. Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten.

Entgeltgruppe 7

Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

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

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

- –Physiotherapie bei Patientinnen oder Patienten mit Demenz oder auf einer Intensivstation nach einem Polytrauma.

Protokollerklärung:

Schwierige Aufgaben sind z.B. Physiotherapie nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dismelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endoprothesen, nach Verbrennungen zweiten oder dritten Grades oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.

Die Klägerin arbeitet als Sporttherapeutin auf Basis der von Ärzten und Fachpflegern verantworteten verhaltens- und psychoedukativen Konzepte mit Patienten, die unter physischen, sozialen und psychischen Beeinträchtigungen wie Demenz, Suchterkrankungen und affektiven Störungen leiden. Ihr obliegt es, für diese Patienten Bewegungstherapien einzeln oder in Gruppen vorzubereiten, durchzuführen und nachzubereiten. Weiterhin gehört zu den Aufgaben der Klägerin der Sport in Gruppen oder für einzelne Patienten. Neben der Klägerin sind eine Masseurin und medizinische Bademeisterin sowie eine Altenpflegerin in den C. als Sporttherapeutinnen tätig, die jeweils tiefer eingruppiert sind als die Klägerin.

Mit Einführung der neuen Entgeltordnung zum TVöD im Bereich der VKA zum 01.01.2017 ordnete die Beklagte die Klägerin der Entgeltgruppe 8 zu.

Die Klägerin beantragte mit Schreiben vom 16.05.2017 erfolglos die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 11 rückwirkend ab 01.01.2017 und mit Schreiben vom 15.01.2018 erfolglos die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 13, hilfsweise in die Entgeltgruppe 11 rückwirkend zum 01.02.2018. Auch eine weitere entsprechende Geltendmachung durch ihren Prozessbevollmächtigten mit Schreiben vom 12.06.2018 lehnte die Beklagte ab.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin Feststellung begehrt, dass die Beklagte verpflichtet sei, die Klägerin nach Entgeltgruppe 13, hilfsweise nach Entgeltgruppe 12, hilfsweise nach Entgeltgruppe 11 zu vergüten und die Differenzbeträge seit 01.01.2017 nachzuzahlen. Hierfür hat die Klägerin behauptet, dass die von ihr ausgeübte Tätigkeit wissenschaftlichen Zuschnitt hätte und die von ihr im Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich seien, um ihre Tätigkeit als Sporttherapeutin ausüben zu können. Die Stellenbeschreibung von 2008, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium als Sportlehrer, Sportpädagoge oder

Sportwissenschaftler (Diplom, Magister Artium oder Staatsexamen) als gewünschte Qualifikation genannt habe, gelte bis dato fort.

Die Beklagte hat für ihren Klageabweisungsantrag behauptet, dass die Klägerin Leistungen erbringe, die denen von Physiotherapeuten, eingruppiert in die Entgeltgruppe 9a, vergleichbar seien. Die Tätigkeit der Klägerin in Bezug auf Sport in Gruppen oder für einzelne Patienten sei mit der einer Übungsleiterin im Sportverein vergleichbar. Die Klägerin erbringe nicht mehr als 50 % wissenschaftliche oder forschungsbezogene Tätigkeit. Eine akademische Ausbildung rechtfertige nicht per se eine Höhergruppierung. Die Stellenbeschreibung von 2008 sei nicht mehr gültig und gebe nicht die Anforderungen der Stellenausschreibung 2014 wieder, auf die sich die Klägerin beworben habe. Die Klägerin leiste im Prinzip die gleiche Tätigkeit wie Mitarbeiter/innen mit einer dreijährigen abgeschlossenen Ausbildung zur Sporttherapeutin.

Das Arbeitsgericht Kempten hat die Klage durch Urteil vom 18.07.2019 – 2 Ca 1435/18 – abgewiesen. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf Vergütung gemäß den Entgeltgruppen 13, 12 und 11 der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwendenden EntgeltO (VKA) Abschnitt I Nr. 4 des TVöD-K. Die Vergütung der Klägerin nach der Entgeltgruppe 13 scheide bereits deshalb aus, weil die Klägerin diese Höhergruppierung nicht innerhalb der Ausschlussfrist des § 29 b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA beantragt habe. Darüber hinaus habe die Klägerin die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 13 nicht schlüssig dargestellt. Die Klägerin, die als Diplomsportlehrerin über die erforderliche wissenschaftliche Hochschulausbildung verfüge, habe nicht dargelegt, dass sie eine der wissenschaftlichen Hochschulausbildung entsprechende Tätigkeit als Sport-/und Bewegungstherapeutin für die Beklagte ausübe. Dies setze voraus, dass die Klägerin eine Tätigkeit auszuüben habe, die ihrer konkreten wissenschaftlichen Hochschulbildung entspreche. Die Tätigkeit müsse schlechthin die Fähigkeit erfordern, als einschlägig ausgebildete Akademikerin auf dem entsprechenden akademischen Fachgebiet Zusammenhänge zu überschauen und selbständig Ergebnisse entwickeln. Sie müsse einen sogenannten akademischen Zuschnitt haben. Es reiche nicht aus, wenn die entsprechenden Kenntnisse der Beschäftigten für ihren Aufgabenkreis lediglich nützlich oder erwünscht seien. Ob eine Mitarbeiterin eine ihrer Ausbildung entsprechende Tätigkeit ausübe, sei nur feststellbar, wenn im Einzelnen dargelegt sei, welche Kenntnisse und Fertigkeiten ihr die Ausbildung vermittelt habe und aus welchen Gründen

sie ihre Aufgabe ohne diese Kenntnisse und Fertigkeiten nicht ordnungsgemäß erledigen könnte. Die insoweit darlegungs- und beweisbelastete Klägerin habe dies nicht dargelegt. Die Klägerin könne sich nicht auf die Stellenbeschreibung aus dem Jahr 2008 und damit sechs Jahre vor Beginn ihrer Tätigkeit berufen. Sie habe sich auf die Stellenausschreibung aus dem Jahr 2014 beworben, die lediglich eine abgeschlossene Ausbildung zur Sporttherapeutin oder einen vergleichbaren Abschluss als Wunschqualifikation angegeben habe. Es stelle im Rahmen von Eingruppierungsklagen auch keinen ausreichenden Sachvortrag dar, lediglich auf Stellenbeschreibungen zu verweisen. Trotzdem die Beklagte bestritten habe, dass die Stellenbeschreibung aus dem Jahr 2008 weiterhin gelte, habe die Klägerin dies mit der Parteieinvernahme und damit mit einem untauglichen Beweismittel unter Beweis gestellt. Die vorgelegte Darstellung der Agentur für Arbeit belege lediglich, dass die Tätigkeit als Sporttherapeut eine nach dem Studium sein könne. Darüber hinaus habe die Klägerin nicht konkret dargelegt, welche Inhalte ihres Studiums für ihre Tätigkeit als Sporttherapeutin erforderlich sein sollten. Die Sporttherapie könne auch von einer Masseurin/medizinischen Bademeisterin ausgeübt werden, die über keine akademische Hochschulbildung verfüge. Dass die Klägerin andere Tätigkeiten als die ohne Studium bei der Beklagten tätigen Sporttherapeutinnen erbringe, sei von ihr nicht konkret vorgetragen worden. Demnach könne das Studium für die Tätigkeit als Sporttherapeutin nicht erforderlich sein, möge es auch nützlich sein. Die Klägerin habe auch keinen Anspruch auf eine höhere Vergütung gemäß Entgeltgruppe 12 Teil A Abschnitt I Nr. 4 EntgeltO (VKA) oder Entgeltgruppe 11 Teil A Abschnitt I Nr. 4 EntgeltO (VKA). Einer Eingruppierung der Klägerin nach der Entgeltgruppe 12 scheidet bereits deshalb aus, weil die Klägerin nicht innerhalb der Ausschlussfrist nach § 29 b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA bis zum 31.12.2017 ihre Vergütung nach dieser Entgeltgruppe beantragt habe. Darüber hinaus habe die Klägerin weder die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 12 noch der Entgeltgruppe 11 dargelegt. Die Entgeltgruppe 12 und Entgeltgruppe 11 bauten jeweils auf die Entgeltgruppe 9c und Entgeltgruppe 9b auf. Letztere setze eine abgeschlossene Hochschulbildung und eine dementsprechende Tätigkeit voraus. Es gelte hier ebenso wie bei einer wissenschaftlichen Hochschulbildung, dass die abgeschlossene Hochschulbildung für die Tätigkeit erforderlich und nicht nur nützlich sein müsse. Die Klägerin habe dies ebenso wenig dargelegt wie die weiteren Voraussetzungen der besonderen Verantwortung (EG 9c), der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung (EG 11) und der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung, die sich erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebe (EG 12). Auch die vergleichende Darstellung der

gründlichen und umfassenden Fachkenntnisse der Klägerin gegenüber denen, die die Entgeltgruppe 6 bis 9a erfordern, habe die Klägerin nicht dargelegt, weshalb eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 9b Nr. 2 zu verneinen sei. Wegen der erstinstanzlichen Anträge und der weiteren Entscheidungsgründe wird auf das erstinstanzliche Urteil Bezug genommen.

Gegen dieses, ihrem Prozessbevollmächtigten am 20.09.2019 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 18.10.2019 beim Landesarbeitsgericht München Berufung eingelegt und diese am 20.11.2019 begründet.

Die Vergütung nach den begehrten Entgeltgruppen sei nicht bereits durch § 29 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA ausgeschlossen. Diese Annahme des Arbeitsgerichts verstoße gegen den Beibringungsgrundsatz und widerspreche dem Wortlaut der Tarifnorm. Bei Antragstellung bis zum 31.12.2017 werde der Arbeitnehmer in die Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 TVöD-K und damit aus den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – EntgeltO (VKA) ergebe. In § 29 b Abs. 1 TVÜ-VKA heiße es nicht, dass der Beschäftigte in die konkret beantragte höhere Entgeltgruppe bei Vorliegen der Voraussetzungen eingruppiert werde. Zudem habe das Arbeitsgericht die Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast der Klägerin erheblich überspannt. Es habe das Vorbringen der Klägerin dazu, dass sie eine der wissenschaftlichen Hochschulausbildung entsprechende Tätigkeit als Sport- und Bewegungstherapeutin ausübe, unberücksichtigt gelassen und damit gegen das rechtliche Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG) verstoßen. Infolgedessen seien die Tatsachenfeststellungen unvollständig. So führe das Arbeitsgericht aus, die Klägerin habe nicht konkret dargelegt, welche Inhalte ihres Studiums für ihre Tätigkeit als Sporttherapeutin erforderlich sein sollen. Dies sei unzutreffend. Hierzu habe die Klägerin im Rahmen der Klageschrift Seite 4 und 5 und im Schriftsatz vom 05.12.2018, Seite 8 – 12 ausgeführt. Darüber hinaus sei die Tätigkeit der Klägerin als Sporttherapeutin zu Physiotherapeuten abzugrenzen. Die Anforderungen an die Klägerin im Bereich der Didaktik und Pädagogik seien wesentlich höher. Die Sporttherapie nutze das Mittel Sport zur Behandlung von psychosomatischen, psychischen, physischen und sozialen Problemen. Sie habe einen ganzheitlichen Ansatz. Sporttherapie solle Patienten helfen, körperliche, psychische oder soziale Beeinträchtigungen mit Hilfe von Sport zu überwinden, in dem die Körperwahrnehmung verbessert sowie die Koordination und Kondition gesteigert würden. Die didaktische Palette weise in der Sporttherapie

eine hohe Komplexität auf, die den ganzen Menschen miteinbeziehe. Darüber hinaus sei ein fundiertes Wissen und die Methodenlehre des Sports, wie auch Methoden aus angrenzenden Bereichen (pädagogische, psychologische, sozialwissenschaftliche, physiotherapeutische, körpertherapeutische) in der sportpädagogischen Arbeit fortlaufend integriert. Diese Fähigkeiten würden in einem wissenschaftlichen Studium erworben werden und seien für die Arbeit zwingend erforderlich (Einholung eines Sachverständigengutachtens, Vernehmung der Klägerin als Partei, Einvernahme des Augenscheins). Der Klägerin obliege die eigenständige Planung und Konzipierung von solchen sporttherapeutischen Angeboten sowie die Durchführung der Maßnahme unter Berücksichtigung der aktuellen körperlichen und psychischen Verfassung der Patienten. Von der Klägerin würden zunächst selbständig Lernziele festgelegt (physiologische, motorische, psychische oder soziale Zielsetzung), für deren Erreichung Methodenvarianz erforderlich sei. Im Vorfeld seien die Bewegungsmöglichkeiten und Befindlichkeitszustände der Patienten im Stundenkonzept mit einzubeziehen. Während der Therapiestunden sei eine Prozessbeobachtung erforderlich sowie am Ende einer Stunde eine Reflexion der angewandten Lernmethodik. Die Kenntnisse und Fertigkeiten im Bereich der Didaktik und Pädagogik, die Kenntnisse der Sportmedizin, Sportbiomechanik, Sportmotorik und Sportpsychologie würden im Studium vermittelt und seien auch für die Arbeit der Klägerin zwingend erforderlich. Da die Beklagte sich zu diesem Vortrag der Klägerin lediglich dahingehend geäußert habe, dass der wissenschaftliche Zuschnitt „in keiner Weise substantiiert dargestellt“ worden sei, habe sie sich entgegen § 138 Abs. 2 ZPO nicht geäußert, weshalb die Tatsachen nach § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden gelten. Die Annahme, der Umstand, dass jemand eine Tätigkeit ohne entsprechende Qualifikation ausübe, zeige, dass die entsprechende Qualifikation nicht erforderlich sei, stelle einen Rechtsirrtum dar. Im Übrigen verfüge die für die Sporttherapie eingesetzte Altenpflegerin nach Kenntnis der Klägerin über einen akademischen Abschluss als Sportlehrerin. Die bei der Beklagten tätige medizinische Bademeisterin habe die Stelle der Klägerin 2014 mangels Qualifikation nicht erhalten. Diesen erstinstanzlichen Behauptungen der Klägerin sei die Beklagte nicht entgegengetreten. Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12, hilfsweise in die Entgeltgruppe 11 sei gerechtfertigt, weil die Tätigkeit der Klägerin zumindest ein abgeschlossenes Hochschulstudium erfordere, über das die Klägerin verfüge. Nach der Darstellung der Bundesagentur für Arbeit sei für die Tätigkeit einer Sporttherapeutin zwingend ein Bachelor-Studium erforderlich. Darüber hinaus erarbeite die

Klägerin unter anderem sporttherapeutisch bezogene Behandlungspläne sowie Konzeptionen von Einzel- und Gruppentherapien auf der Grundlage wissenschaftlich fundierter Konzepte. Diese Tätigkeit wäre ihr ohne ihr Studium als Diplom-Sportlehrer nicht möglich, da in diesem die erforderlichen Kenntnisse wie Analyse, Planen, Umsetzen, Adaption sowie Evaluieren und Reflektieren vermittelt würden. Auch setze die Klägerin die im Studium erlernten pädagogischen Methoden (z. B. Erziehen, Deeskalieren, Beruhigen, Aufmuntern) gezielt ein, um die Situation während der Therapieeinheit zu erfassen, Konflikte zu erkennen und aufzulösen. Nur durch ihr umfangreiches Wissen, z. B. über verschiedene Sportarten und –spiele, trainingswissenschaftliche Methoden etc., sei es ihr möglich, die Patienten in den einzelnen Sportarten richtig anzuleiten, um durch den Sport ihre Motivation zu steigern, sie für die Bedürfnisse anderer Menschen zu sensibilisieren und in der Steuerung ihrer Impulse zu unterstützen.

Die Tätigkeit der Klägerin erfordere gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite. Die Klägerin benötige vielseitige Kenntnisse im Bereich der Sportmedizin, Sportbiomechanik, Sportmotorik und Sportpsychologie, Didaktik und Pädagogik. Damit lägen bereits die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 9b vor. Die Tätigkeit hebe sich zudem aus der Entgeltgruppe 9b in gewichtiger und beträchtlicher Weise durch das Maß der geforderten Verantwortung heraus. Die Klägerin übe ihre Tätigkeit vollständig selbständig aus und plane und konzipiere eigenständig die sporttherapeutischen Angebote, wobei täglich bei den einzelnen Therapieeinheiten im Vorfeld die Bewegungsmöglichkeiten und Befindlichkeitszustände der Patienten im Stundenkonzept mit einzubeziehen seien. Die Tätigkeit hebe sich auch durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraus. Die Sporttherapie stelle eine wichtige Basistherapie im Rahmen der psychiatrischen Behandlung dar und gehöre damit zu einer notwendigen und wichtigen Säule im Behandlungskonzept der Patienten. Die Klägerin führe Gruppentherapie im offenen sowie im geschützten Bereich der Station P01 Ost aus, wobei sie schwerpunktmäßig Patienten und über 1/3 der Gesamtarbeitszeit Patienten mit mittelschwerer und schwerer Demenz behandle. Des Weiteren behandle die Klägerin im Rahmen der Gruppentherapie in der gerontopsychiatrischen Tagesklinik schwerpunktmäßig Patienten mit affektiven Störungen sowie auf der Station P01 Süd Patienten mit dem Schwerpunkt Sucht. Dieses Patientenkontingent erfordere einen extrem hohen

Stand an Fachwissen und Fachkönnen, wobei die Klägerin weitgehend auf sich alleine gestellt sei. Die Behandlung in Gruppentherapien erfordere im Hinblick auf die Methodik, Didaktik und das situationsgerechte Eingreifen besonderes Können. Dementsprechend lägen die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 10 vor. Weil die Tätigkeit sich nicht nur durch 1/3, sondern insgesamt durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebe, seien auch die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 11 gegeben. Darüber hinaus hebe sich die Tätigkeit durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraus. Während der Therapiestunden sei eine Prozessbeobachtung und am Ende eine Reflexion der angewandten Lernmethodik erforderlich. Die Klägerin trage die alleinige Verantwortung hinsichtlich der körperlichen Unversehrtheit des Patienten. Nahezu alle Patienten hätten eine reduzierte oder gar keine Körperwahrnehmung. Es bedürfe eines breiten und umfassenden analytischen Wissens, die bei jedem einzelnen eingesetzt werden könne. Mit jedem Patienten werde während einer Therapieeinheit bei einer Gruppengröße von acht bis zwölf Patienten differenziert gearbeitet.

Die Klägerin beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Kempten vom 18.07.2019, 2 Ca 1435/18, wird abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 785,95 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.02.2017 zu bezahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 804,42 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.03.2017 zu bezahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 804,42 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.04.2017 zu bezahlen.

5. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 804,42 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2017 zu bezahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 804,42 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.2017 zu bezahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 804,42 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.2017 zu bezahlen.
8. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 804,42 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2017 zu bezahlen.
9. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 804,42 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2017 zu bezahlen.
10. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 804,42 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2017 zu bezahlen.
11. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 804,42 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2017 zu bezahlen.
12. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 804,42 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2017 zu bezahlen.

13. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 990,10 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.01.2018 zu bezahlen.
14. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 990,10 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.02.2018 zu bezahlen.
15. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 990,10 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.03.2018 zu bezahlen.
16. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.053,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.04.2018 zu bezahlen.
17. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.053,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2018 zu bezahlen.
18. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.053,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.2018 zu bezahlen.
19. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.053,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.2018 zu bezahlen.
20. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.053,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2018 zu bezahlen.

21. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.053,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2018 zu bezahlen.
22. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.053,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2018 zu bezahlen.
23. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.053,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2018 zu bezahlen.
24. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.053,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2018 zu bezahlen.
25. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.053,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.01.2019 zu bezahlen.
26. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.053,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.02.2019 zu bezahlen.
27. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.053,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.03.2019 zu bezahlen.
28. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.053,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.04.2019 zu bezahlen.

29. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.117,04 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2019 zu bezahlen.
30. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.117,04 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.2019 zu bezahlen.
31. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.117,04 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.2019 zu bezahlen.
32. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.117,04 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2019 zu bezahlen.
33. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.117,04 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2019 zu bezahlen.
34. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.117,04 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2019 zu bezahlen.
35. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.117,04 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2019 zu bezahlen.
36. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin seit dem 01.11.2019 nach EG 13 Entgeltordnung/VKA zu vergüten und die anfallenden monatlichen Bruttonachzahlungsbeträge zwischen EG 8 und EG 13 beginnend mit dem 01.11.2019 ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

37. Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin seit dem 1. Januar 2017 nach EG 12 Entgeltordnung/VKA zu vergüten und die anfallenden monatlichen Bruttonachzahlungsbeträge zwischen EG 8 und EG 12 beginnend mit dem 01.01.2017 ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.
38. Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin seit dem 1. Januar 2017 nach EG 11 Entgeltordnung/VKA zu vergüten und die anfallenden monatlichen Bruttonachzahlungsbeträge zwischen EG 8 und EG 11 beginnend mit dem 01.01.2017 ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.
39. Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin seit dem 1. Januar 2017 nach EG 10 Entgeltordnung/VKA zu vergüten und die anfallenden monatlichen Bruttonachzahlungsbeträge zwischen EG 8 und EG 10 beginnend mit dem 01.01.2017 ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin sei als Sporttherapeutin wie eine Physiotherapeutin einzustufen, da es Eingruppierungsregelungen und Entgeltgruppen speziell für Sporttherapeuten nicht gebe. Die Entgelteinstufung für Physiotherapeuten ende mit der Entgeltgruppe 9b. Für die Entgeltgruppen 11 bis 13 stütze sich die Klägerin auf den Allgemeinen Teil, Abschnitt I der EntgeltO (VKA), der die Berufsgruppen Büro, Buchhalterei, sonstiger Innendienst und Außendienst betreffe und für die Klägerin nicht einschlägig sei. Für die Beschäftigten in Gesundheitsberufen gelte Teil B Besonderer Teil. Darüber hinaus habe das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt, dass die Voraussetzungen der begehrten Entgeltgruppen 11 bis 13 Teil A Abschnitt I Nr. 4 EntgeltO (VKA) nicht durch die Klägerin substantiiert dargelegt und unter Beweis gestellt worden seien. Die Ausführungen der Klägerin seien ungenau und unzu-

reichend. Der Vortrag der Klägerin lasse offen, welche konkreten wissenschaftlichen Lernziele von der Klägerin überhaupt festgelegt werden würden, welche Differenzierung die Klägerin vornehme, wie die Ziele einer Prozessbeobachtung aussähen und welche wissenschaftlichen Aspekte zu beachten seien. Auch bleibe offen, welche konkreten Methoden die Klägerin ausführe, wofür und mit welchem Ergebnis. Die Klägerin wiederhole teilweise lediglich Auszüge aus Lehrbüchern wie diagnostische Kompetenz, Biomechanik etc., was in der Sporttherapie nicht vorausgesetzt und auch nicht angewandt werde. Die Klägerin habe in keiner Weise die Verantwortung für den Tätigkeitsbereich Bewegungs- und Sporttherapie. Diese obliege dem ärztlichen Direktor des C. Die eigenständige Planung und Konzipierung sei nicht Aufgabe der Klägerin und sei nicht der Stellenbeschreibung aus dem Jahr 2014 zu entnehmen. Der Unterschied zwischen Physiotherapie und Sporttherapie werde unrichtig dargestellt. Aufgaben der Sporttherapeuten seien mit denen der Physiotherapeutinnen vergleichbar, wobei letztere tiefere anatomische Kenntnisse für ihre Arbeit benötigten und deshalb auch höher einzugruppiert seien. Die Klägerin arbeite nicht eigenverantwortlich und selbständig oder sei auf sich allein gestellt. Gemäß der Stellenbeschreibung von 2014, auf die sich die Klägerin seinerzeit beworben habe, ergebe sich eindeutig die multiprofessionelle Teamarbeit, wobei die Gesamtverantwortung für die Behandlung der Patienten beim zuständigen Oberarzt bzw. beim ärztlichen Direktor liege. Die Sporttherapie sei lediglich eine Ergänzung zu anderen therapeutischen Maßnahmen und nicht Hauptteil der Therapie in der psychiatrischen Klinik der Beklagten. Nach allem seien die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 13 nicht erfüllt; des Weiteren habe die Klägerin die Differenzbeträge in den Anträgen 2 bis 35 nicht richtig berechnet. Es sei nicht von einer stufengleichen Eingruppierung auszugehen.

Der Feststellungsantrag gemäß Ziffer 36 sei unzulässig, da es an dem erforderlichen Feststellungsinteresse fehle. Die Klägerin könne die Differenzvergütung berechnen.

Die hilfsweise gestellten Anträge 37 bis 39 seien unbegründet. Die Klägerin erfülle nicht die Voraussetzungen der Entgeltgruppen EG 10 bis 10 EntgeltO (VKA) Allgemeiner Teil Abschnitt I. Nr. 3 Entgeltgruppen für Büro, Buchhalterei, sonstiger Innendienst und Außendienst. Darüber hinaus fehle es an einem substantiierten Vortrag der Voraussetzungen die-

ser Entgeltgruppen. Für die Beklagte komme maximal eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9b EntgeltO (VKA) Besonderer Teil, Abschnitt XI., Nr. 16 Beschäftigte in Gesundheitsberufen in Betracht, die die Klägerin jedoch nicht beantragt habe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze der Klägerin vom 20.11.2019 (Blatt 183 – 208 d. A.) und 13.02.2020 (Blatt 251 – 261 d. A.), den Schriftsatz der Beklagten vom 27.01.2020 (Blatt 219 – 239 d. A.) sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 20.02.2020 (Blatt 262 – 265 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 2 b) ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i. V. mit §§ 519, 520 ZPO, und damit zulässig.

II.

Die Berufung ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, die Klägerin seit dem 01.01.2017 nach den begehrten Entgeltgruppen der EntgeltO (VKA) zu vergüten und die seitdem angefallenen monatlichen Differenzbeträge nachzuzahlen.

1. Die Klageanträge sind zulässig.

a) Die Klageerweiterung um die Hauptanträge zu 1 – 35 und den Hilfsantrag zu 39 ist nach § 533 i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG zulässig. Die Beklagte hat sich auf diese Anträge

rügelos eingelassen, so dass die nach § 533 Nr. 1 ZPO erforderliche Einwilligung vorliegt. Darüber hinaus stützt die Klägerin ihr mit diesen Anträgen verfolgtes Begehren auf demselben Lebenssachverhalt wie er den Anträgen zu 36 – 38 zugrunde liegt, die Gegenstand des erstinstanzlichen Verfahrens waren, sodass die Entscheidung auf dieselben Tatsachen gestützt werden kann, die das Landesarbeitsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat, § 533 Nr. 2 ZPO.

b) Die Anträge zu Nr. 36 – 39 sind gem. § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Es handelt sich um Eingruppierungsfeststellungsanträge, die im öffentlichen Dienst allgemein üblich sind und gegen deren Zulässigkeit nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken bestehen. Dies gilt auch für die geltend gemachte Verzinsung (vgl. etwa BAG, Urteil vom 13.05.2015 – 4 AZR 773/12 – Rn. 10 i.V.m. mit der dortigen Antragstellung). Das erforderliche Feststellungsinteresse entfällt auch nicht deswegen, weil die Klägerin mit den Anträgen zu 1 - 35 bereits eine Bezifferung der von ihr begehrten Ansprüche bis zum 31.12.2018 geltend gemacht hat. Es liegt keine Überschneidung mit dem Feststellungsantrag zu 36 vor, weil die Klägerin danach Vergütung nach Entgeltgruppe 13 der Nr. 4 des Abschnitt I des Allgemeinen Teils der EntgeltO (VKA) zum TVöD-K erst ab 01.01.2019 und damit für einen späteren Zeitraum verlangt (vgl. BAG, Urteil vom 27.01.2011 – 6 AZR 526/09 – Rn. 12).

2. Die Klageanträge sind aber unbegründet.

a) Für die Eingruppierung sind die §§ 12, 13 TVöD-K i.V.m. der Entgeltordnung zum TVöD-VKA maßgebend. Zwar erfolgt die Überleitung der Beschäftigten gem. § 29, 29a TVÜ-VKA grundsätzlich unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. Die Klägerin hat jedoch mit Schreiben vom 16.05.2017 einen Antrag nach § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA gestellt. Dem Schreiben ist zu entnehmen, dass die Klägerin eine Höhergruppierung anlässlich der Einführung der neuen Entgeltordnung begehrt (vgl. BAG, Urteil vom 28.02.2018 – 4 AZR 678/16 – Rn. 18).

b) Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts scheidet die Eingruppierung der Klägerin nach Entgeltgruppe 13 des Abschnitts I des Allgemeinen Teils der EntgeltO (VKA) nicht bereits deshalb aus, weil die Klägerin die entsprechende Höhergruppierung erst mit

Schreiben vom 15.01.2018 und damit nach dem Ablauf der am 31.12.2017 endenden Ausschlussfrist des § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA beantragt hat. Der Antrag nach § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA muss nicht eine bestimmte Entgeltgruppe enthalten, so dass es genügt, dass die Klägerin mit Schreiben vom 16.05.2017 Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 11 begehrt hat.

Hierfür spricht bereits der Wortlaut des § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA. Danach sind die Beschäftigten auf Antrag „in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 (VKA) TVöD“ ergibt. Nach § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K „ist“ der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Auf die in seinem Antrag genannte Entgeltgruppe kommt es mithin nicht an.

Mit dieser Regelung setzt § 29 b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA die Tarifautomatik für den übergeleiteten Beschäftigten wieder in Kraft. Um dem Arbeitnehmer eine gründliche Prüfung der Folgen eines solchen Antrags zu ermöglichen, stand ihm eine Frist bis zum 31.12.2017 zur Verfügung. Wurde der Antrag fristgerecht gestellt, entsteht der Höhergruppierungsanspruch rückwirkend. Wurde die Frist nicht gewahrt, scheidet eine Überleitung in die neue Entgeltordnung ohne einen Wechsel der Tätigkeit endgültig aus, § 29a Abs. 1 S. 1 TVÜ-VKA. Damit besteht nach dem 31.12.2017 für beide Arbeitsvertragsparteien Klarheit darüber, welche Entgeltordnung auf ihr Arbeitsverhältnis bei unveränderter Tätigkeit Anwendung findet. Eine Aussage über die zutreffende Eingruppierung innerhalb der jeweiligen Entgeltordnung oder gar über konkrete Entgeltansprüche wird dadurch nicht getroffen (vgl. BAG, Urteil vom 18.09.2019 – 4 AZR 42/19 – Rn. 30 zu dem im wesentlichen inhaltsgleichen § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund).

Der Auffassung, der Antrag § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA ziele direkt auf eine höhere Entgeltgruppe (Höhergruppierung), die konkret beantragt werden müsse, mit der Folge, dass der Arbeitgeber den Antrag nur im Hinblick auf die Entgeltgruppe prüfe, die der Arbeitnehmer benenne (vgl. Kuner in BeckOK TVöD-Entgeltordnungen, Wepler/Böhle/Pieper/Geyer, 21. Edition Stand: 01.03.2017, Die neue Entgeltordnung zum TVöD-VKA, Rn. 144, 145 mit Beispielen in Rn. 143 zu unzureichenden und in Rn. 150 zu geeigneten An-

tragsformulierungen) ist deshalb nicht zu folgen. Soweit sich diese Auffassung zur Begründung auf die Rechtsprechung zur Ausschlussfrist nach § 37 TVöD bezieht (vgl. Kuner a.a.O., Rn. 140 f.), übersieht sie, dass die Ausschlussfristen des § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA und § 37 TVöD unterschiedliche Anwendungsbereiche haben. Bei dem Antrag auf Überleitung nach § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA handelt es sich um eine einseitige rechtsgestaltende Willenserklärung und die geänderte Eingruppierung ist dessen unmittelbare Rechtsfolge. Der Antrag entfaltet – mit seinem Zugang – konstitutive Wirkung, ohne dass es einer entsprechenden Annahmeerklärung des Arbeitgebers bedarf. Demgegenüber zielt die Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TVöD darauf, dem Arbeitgeber Gewissheit über das konkrete Begehren des Arbeitnehmers zu verschaffen. Dementsprechend ist in jedem Einzelfall gesondert zu prüfen, ob der Antrag nach § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA sogleich eine ausreichende Geltendmachung im Sinne von § 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD enthält (vgl. BAG, Urteil vom 18.09.2019 – 4 AZR 42/19 – Rn. 32 zu § 26 Abs. 1 S. 1 TVÜ-Bund und 37 Abs. 1 TVöD-Bund).

Das Schreiben der Klägerin vom 16.05.2017 hat deshalb die Tarifautomatik in Kraft gesetzt und die Klägerin ist in die Entgeltgruppe 13 höherzugruppieren, wenn sie deren Voraussetzungen erfüllt. Die Geltendmachung dieser Entgeltgruppe mit Schreiben erst vom 15.01.2018 könnte lediglich zur Folge haben, dass die entsprechenden Zahlungsansprüche ab Januar 2017 teilweise wegen Nichtwahrung der Ausschlussfrist des § 37 TVöD verfallen sind.

d) Die Hauptanträge zu 1 – 35 sind unbegründet. Die Klägerin ist nicht rückwirkend zum 01.01.2017 in die Entgeltgruppe 13 gem. Nr. 4 des Abschnitts I des Allgemeinen Teils der EntgeltO (VKA) eingruppiert und hat dementsprechend auch nicht Anspruch auf Zahlung der monatlichen Differenzbeträge im Zeitraum 01.01.2017 – 31.12.2018.

aa) Für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 – 15 gem. Nr. 4 des Abschnitts I des Allgemeinen Teils der EntgeltO (VKA), es sei denn, dass ihre Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, Ziff. 1 Abs. 4 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen

(Vorbemerkungen) der EntgeltO (VKA). Die Tätigkeitsmerkmale einer Sporttherapeutin sind weder unter den speziellen Tätigkeitsmerkmalen des Allgemeinen Teils noch im Besonderen Teil der EntgeltO (VKA) genannt, so dass sich die Klägerin für ihr Eingruppierungsbegehren auf die Entgeltgruppe 13 gem. Nr. 4 des Abschnitts I des Allgemeinen Teils der EntgeltO (VKA) stützen kann.

bb) Die Klägerin hat die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 13 gem. Nr. 4 des Abschnitts I des Allgemeinen Teils der EntgeltO (VKA) nicht schlüssig dargestellt. Dies hat das Arbeitsgericht zu Recht und mit überwiegend zutreffenden Erwägungen erkannt.

(1) Nach § 12 Abs. 2 TVöD-K ist ein Beschäftigter in derjenigen Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten der von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht dann den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen einschließlich Zusammenhangsarbeiten, die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschreiftreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhalts- oder Instandsetzungsarbeit), vgl. Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD-K. Dabei ist jeder einzelne Arbeitsvorgang als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden, vgl. Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD-VKA.

Macht ein Arbeitnehmer die Vergütung nach einer höheren Entgeltgruppe mit der Begründung geltend, seine Tätigkeit erfülle die Anforderungen des höherwertigen Tätigkeitsmerkmals, obliegt es ihm, die tatsächlichen Voraussetzungen hierfür darzulegen (vgl. BAG, Urteil vom 11.07.2018 – 4 AZR 488/17 – Rn. 21). Im Hinblick auf den Rechtsbegriff des Arbeitsvorgangs in einer Tarifnorm hat der Arbeitnehmer die Einzelheiten seiner Tätigkeit sowie darüber hinaus diejenigen Tatsachen vorzutragen, die das Gericht kennen muss, um rechtlich folgern zu können, welche „Arbeitsvorgänge“ von dem betreffenden Arbeitnehmer

zu erbringen sind und dass dieses Vorbringen den rechtlichen Schluss der Erfüllung der beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale ermöglicht. Diese Grundsätze gelten sinngemäß für die Schlüssigkeitsanforderung der im Einzelnen jeweils in Betracht kommenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale und der darin geforderten einmaligen oder mehrmaligen Qualifizierungen. Der Arbeitnehmer hat diejenigen Tatsachen vorzutragen und ggf. zu beweisen, aus denen der rechtliche Schluss möglich ist, dass er die im Einzelfalle in Betracht kommenden und für sich beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluss der darin vorgesehenen Qualifizierungen erfüllt (vgl. BAG, Urteil vom 24.09.1980 – 4 AZR 727/78 –).

(2) Das Tätigkeitsmerkmal „Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit“ setzt voraus, dass die von der Klägerin auszuübende Tätigkeit eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung erfordert und die Klägerin über eine entsprechende wissenschaftliche Hochschulausbildung verfügt. Ihre auszuübende Tätigkeit muss einen sogenannten wissenschaftlichen Zuschnitt haben, das heißt, sie muss schlechthin die Fähigkeit von einer einschlägig ausgebildeten Akademikerin auf dem entsprechenden akademischen Fachgebiet erfordern. Nicht ausreichend ist es, wenn die entsprechenden Kenntnisse der Beschäftigten für ihren Aufgabenkreis lediglich nützlich oder erwünscht sind; sie müssen vielmehr zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich, das heißt, notwendig sein (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BAG, Urteil vom 14.09.2016 – 4 AZR 964/13 – Rn. 16 m.w.N.).

(3) Nach diesen Grundsätzen, denen sich die erkennende Kammer anschließt, hat die Klägerin die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 13 nach gem. Nr. 4 des Abschnitts I des Allgemeinen Teils der EntgeltO (VKA) nicht ausreichend dargelegt.

(a) Entgegen der Auffassung der Klägerin kommt es nicht abstrakt auf die Tätigkeit einer Sporttherapeutin an, sondern auf die konkrete von der Klägerin geschuldete auszuübende Tätigkeit. Durch die Stellenausschreibung aus dem Jahr 2014 hat die Beklagte insofern unter Abweichung ihrer 2008 erstellten Stellenbeschreibung festgelegt, dass sie für die Beschäftigung als Sporttherapeutin eine abgeschlossene Ausbildung zur/zum Sportthe-

rapeutin/en oder einen vergleichbaren Abschluss voraussetzt. Die Ausbildung zur/zum Therapeutin/en kann auf mehrere Weise erfolgen. Es kann dies Bachelor-Studiengang Sporttherapie an einer Hochschule sein, wie es in der Information von der Bundesagentur für Arbeit beschrieben wird (vgl. Anlage K 12 Bl.= 76 ff. d.A.). Es können aber auch nur Weiterbildungsangebote verschiedenster Anbieter in Ergänzung einer bisherigen beruflichen Ausbildung und beruflichen Erfahrung wahrgenommen werden. Bei dem Beruf eines Sporttherapeuten handelt es sich nicht um einen anerkannten Ausbildungsberuf, der eine bestimmte Ausbildung vorschreibt. Durch das Angebot einer Vergütungsgruppe im Jahr 2014 hat die Beklagte deshalb grundsätzlich festgelegt, auf welchem Niveau sie der Klägerin eine Beschäftigung als Sporttherapeutin anbietet. Unstreitig hat die Beklagte der Klägerin keine Beschäftigung als Sporttherapeutin angeboten, die auf der Grundlage einer akademischen Ausbildung vergütet wird. Dies spricht zunächst dagegen, dass das wissenschaftliche Niveau Bestandteil der der Klägerin übertragenen Tätigkeiten sein soll (vgl. LAG München, Urteil vom 14.07.2005 – 3 Sa 1182/04).

Die Klägerin hat aber auch nicht ausreichend dargelegt, dass die ihr übertragene Tätigkeit eine wissenschaftliche Hochschulausbildung erfordert. Ihr Vortrag differenziert schon nicht danach, bei welchen Personen bzw. Personengruppen sie welche Sporttherapie anwendet. Für Sozialarbeiter ist anerkannt, dass eine Aufteilung der Tätigkeit in je einem Arbeitsvorgang für je eine Gruppe der betreuten Personen in Betracht zu ziehen ist, wenn der Sozialarbeiter verschiedene, voneinander abgrenzbare Personenkreise, zu betreuen hat, deren Status und Hilfsansprüche sich unterscheiden (vgl. BAG, Urteil vom 10.12.2014 – 4 AZR 773/12 – Rn. 25). Dies gilt auch für die Klägerin, die verschiedene Patientengruppen wie mittelschwer und schwer Demenzkranke, Suchtpatienten, Patienten mit affektiven Störungen im Rahmen der Sporttherapie behandelt, sog „offene Angebote“ macht sowie Sport in Gruppen oder mit einzelnen Patienten anbietet. Ihr Vortrag hätte ihre sporttherapeutischen Tätigkeiten in Bezug auf die verschiedenen Patientengruppen konkret darstellen müssen. Es genügt nicht der pauschale Hinweis, zur Tätigkeit der Klägerin habe die Betreuung und Erstellung bewegungstherapeutischer Maßnahmen für Patienten gehört.

b) Darüber hinaus hat die Klägerin ihre konkrete wissenschaftliche Hochschulausbildung einschließlich ihrer konkreten Ausbildungsinhalte nicht dargelegt. Die Klägerin beschränkt sich darauf, pauschal auf das absolvierte Sportstudium zu verweisen, ohne die

Belegung von Studienfächern oder eine Schwerpunktlegung auf Sporttherapie vorzutragen. Die Klägerin hätte ein Wissen und Können aufgrund ihrer wissenschaftlichen Hochschulbildung vortragen müssen, die für die Ausübung der konkreten Tätigkeit als Sporttherapeutin erforderlich ist. Dies ist anhand der jeweiligen Berufungsbilder (Ausbildungs- und Prüfungsanforderungen) zu prüfen (vgl. Dreier/Dassau/Farber/Hofmann, TVöD-Entgeltordnung VKA, Eingruppierung in der Praxis, Ordner 2 EntgO (VKA) Teil A I 4 Rn. 22). Insoweit verweist das von der Klägerin vorgelegte Informationsblatt zum Sporttherapeuten, Bundesagentur für Arbeit, darauf, dass in der Sportwissenschaft der heilende Effekt von Bewegung und sportlicher Betätigung nur insofern eine Rolle spiele, als Sport der Steigerung bzw. der Erhaltung der Gesundheit dient (Bl. 85 d.A.) und widerspricht somit den – pauschalen – Behauptungen der Klägerin.

e) Hilfsanträge zu 37 – 39 sind ebenfalls unbegründet.

aa) Für die Eingruppierung nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen der allgemeinen Entgeltgruppen 10 – 12 gem. Nr. 3 des Abschnitts I des Allgemeinen Teils der EntgeltO (VKA) kommen grundsätzlich nur Tätigkeiten von Beschäftigten, die mit Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst befasst sind, in Betracht. Dies folgt aus dem Wortlaut des Klammerzusatzes in der Überschrift der Nr. 3 des Abschnitts I des Allgemeinen Teils der EntgeltO (VKA).

bb) Auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der allgemeinen Entgeltgruppen kann für die Tätigkeit der Klägerin auch nicht deshalb zurückgegriffen werden, weil nach der Protokollerklärung zu Nr. 1 Satz 2 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen der EntgeltO (VKA) die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst eine Auffangfunktion besitzen. Diese Auffangfunktion gilt nach der Protokollerklärung „im gleichen Umfang wie – bestätigt durch bisherige ständige Rechtsprechung des BAG – die bisherigen ersten Fallgruppen des allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT“. Nach dieser in Bezug genommenen Rechtsprechung des BAG gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 10 – 12, wenn die betreffende Tätigkeit trotz ihrer Spezialität noch einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen allgemeinen Verwaltungsaufgaben hat (vgl. BAG, Urteil vom 20.03.2002 – 4 AZR 90/01 – unter I.1.d) cc) (1) der Gründe; Urteil vom 04.08.1993 – 4 AZR 515/92 – unter II.2.a) der

Gründe). Diese Rechtsprechung wird wortwörtlich in Nr. 1 Satz 2 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen der EntgeltO (VKA) wiederholt. Aufgrund des therapeutischen Charakters hat die Tätigkeit der Klägerin als Sporttherapeutin keinerlei Bezug mehr zum allgemeinen Verwaltungsdienst, sodass die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale keine Anwendung finden können (vgl. für Motopäden/Bewegungstherapeuten BAG, Urteil vom 20.02.1991 – 4 AZR 429/90 – unter II.3. der Gründe).

f) Zur Ausfüllung der damit bestehenden Regelungslücke sind die Tätigkeitsmerkmale Physiotherapeuten entsprechend heranzuziehen (vgl. BAG, Urteil vom 20.02.1991 – 4 AZR 429/90 – unter II.4. der Gründe für die Eingruppierung der Tätigkeit als Motopäde/Bewegungstherapeuten entsprechend der Tätigkeit eines Krankengymnasten). Für eine abschließende Bewertung fehlt es jedoch am entsprechenden Vortrag der Klägerin, die sich ausdrücklich nicht auf die Eingruppierung nach den Vorschriften für Physiotherapeuten Nr. 16 des Abschnitts XI. des Besonderen Teils der EntgeltO (VKA) stützen will.

III.

Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG.

IV.

Es bestand kein Grund, die Revision gem. § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Die Klägerin wird auf die Möglichkeit, Nichtzulassungsbeschwerde gem. § 72 a ArbGG beim Bundesarbeitsgericht einzulegen, hingewiesen.

Dr. Eulers

Stangl

Dr. Eulers

für den am 30.04.2020 ausgeschiedenen ehrenamtlichen Richter Jung