

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 16. Mai 2019
- 6 AZR 93/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:160519.U.6AZR93.18.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 21. März 2017
- 21 Ca 250/16 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 2. November 2017
- 1 Sa 31/17 -

Entscheidungsstichworte:

Zulage gemäß Protokollnotiz 2 der Anlage 1 zum Kirchlichen Tarifvertrag
Diakonie (KTD) - Schichtleitung eines examinierten Altenpflegers

BUNDESGERICHTSHOF



6 AZR 93/18

1 Sa 31/17

Landesarbeitsgericht

Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

16. Mai 2019

URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Mai 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wollensak und Kreis für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 2. November 2017 - 1 Sa 31/17 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 21. März 2017 - 21 Ca 250/16 - abgeändert:
Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Schichtleitungs-Zulage auf der Grundlage eines kirchlichen Tarifvertrags. 1

Der Kläger ist examinierter Altenpfleger und als solcher bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Er ist im Seniorenhaus M in der Wohngruppe III eingesetzt. Dort gibt es eine Wohnbereichsleitung, aber keine stellvertretende Wohnbereichsleitung. In der Stellenbeschreibung des Klägers ist ua. vorgesehen, dass er die Wohnbereichsleitung als Schichtleitung vertritt. In dieser Funktion ist er Ansprechpartner für Ärzte, Angehörige der zu pflegenden Personen und Apotheken sowie zuständig für die Arbeitsverteilung nach Art der Tätigkeit und Auswahl der von den Pflegehilfskräften und Auszubildenden durchzuführenden Arbeiten sowie das Notfallmanagement, dh. die Koordination und Benachrichtigung von Notarzt und Rettungswagen im Bedarfsfall. 2

Unter den in den Dienstplänen der Beklagten mit Kürzeln bezeichneten Diensten finden sich sog. „F1“- (06:15 Uhr bis 14:30 Uhr), „S1“- (13:00 Uhr bis 21:15 Uhr) und „N1“-Dienste (20:45 Uhr bis 06:45 Uhr). Bei diesen handelt es sich um „Schichten und Schichtleitung“. Der Kläger war im Zeitraum Juni 2015 bis Mai 2016 überwiegend zu diesen Diensten eingesetzt und dann der einzige 3

exami nierte Altenpfleger in seinem Wohnbereich. Die Wohnbereichsleitung war nur während der Überschneidung des „F1“-Frühdienstes des Klägers und ihres „S1“-Spätdienstes von 13:00 Uhr bis 14:30 Uhr zeitgleich mit dem Kläger tätig oder wenn sie Bürotätigkeiten verrichtete (sog. „B“-Dienste). Während dieser stand sie nicht als Ansprechpartnerin für externe Dritte oder Pflegekräfte zur Verfügung. Nachtdienste absolvierte die Wohnbereichsleitung nicht.

Auf das Arbeitsverhältnis war im streitgegenständlichen Zeitraum nach Feststellung des Landesarbeitsgerichts der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie vom 15. August 2002 idF vom 4. Mai 2015 (KTD 2015) anzuwenden. Regelungen zum Entgelt, das sich nach Entgeltgruppe und -stufe bemisst, enthalten § 14 KTD 2015 und die als Anlage 1 hierzu abgeschlossene Entgeltordnung. Nach der Entgeltordnung (im Folgenden EGO) werden ua. Altenpfleger/innen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit nach Entgeltgruppe 7 Abschnitt A vergütet. In Entgeltgruppe 7 Abschnitt B sind „Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen“ eingruppiert: Hauswirtschaftsleitung in einer stationären Einrichtung, Küchenleitung, Schichtleitung und stellvertretende Stationsleitung, Leitung in der ambulanten Pflege, Kindertagesstättenleitung sowie Hauswirtschaftsleitung in einem Krankenhaus mit bis zu 400 Betten. Die ua. im Falle der Schichtleitung in Bezug genommene Protokollnotiz 2 der Anlage 1 zum KTD 2015 sieht die Zahlung einer Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrags zwischen der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe und der gleichen Stufe der nächsthöheren Entgeltgruppe vor.

Der Kläger erhielt im Streitzeitraum eine monatliche Vergütung nach der Entgeltgruppe 7 Abschnitt A EGO in Höhe von 3.037,00 Euro brutto, ab dem 1. Januar 2016 in Höhe von 3.119,00 Euro brutto. Die monatliche Vergütung der nächsthöheren Entgeltgruppe 8, nach der die Wohnbereichsleitung vergütet wurde, betrug 3.469,00 Euro brutto, ab dem 1. Januar 2016 3.563,00 Euro brutto. Mit Schreiben vom 17. Dezember 2015 forderte er von der Beklagten erfolglos die Zahlung der Zulage nach der Protokollnotiz 2 der Anlage 1 zum KTD 2015 ab Juni 2015.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe die Zulage in Höhe von 216,00 Euro bzw. ab Januar 2016 222,00 Euro monatlich zu. Hierzu sei erforderlich, aber auch ausreichend, dass ein der Entgeltgruppe 7 Abschnitt A EGO unterfallender Mitarbeiter mit einer in Entgeltgruppe 7 Abschnitt B EGO genannten Funktion betraut werde. Das sei bei ihm der Fall. Er übe überwiegend Schichtleitungstätigkeiten aus. 6

Der Kläger hat zusammengefasst beantragt, 7
die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. Juni 2015 bis zum 31. Oktober 2016 insgesamt einen Betrag von 3.732,00 Euro brutto zuzüglich Zinsen in im Einzelnen genannter, gestaffelter Höhe zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Ansicht vertreten, die Zahlung der Zulage setze voraus, dass mit der Übertragung der in Entgeltgruppe 7 Abschnitt B EGO genannten Funktion die tatsächliche Ausübung einer solchen Tätigkeit einherzugehen habe, die zudem eine entsprechende Gesamtverantwortung aufweisen müsse. Das folge aus der Überlegung, dass die Schichtleitung im Hinblick auf die wahrzunehmende Gesamtverantwortung mit den übrigen in Entgeltgruppe 7 Abschnitt B EGO genannten Funktionen, denen die Zulage zustehe, insbesondere der stellvertretenden Stationsleitung, vergleichbar sein müsse. Zudem sei der Kläger nur dann Schichtleiter, wenn die Wohnbereichsleitung abwesend sei und tatsächlich Vertretungsaufgaben erledigt werden müssten. Dies entspreche nicht mindestens 50 % seiner Tätigkeit. 8

Das Landesarbeitsgericht hat die gegen das stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts gerichtete Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Dem Kläger steht die Zulage gemäß der Protokollnotiz 2 der Anlage 1 zum KTD 2015 für die Monate Juni 2015 bis Oktober 2016 nicht zu. Er hatte in diesem Zeitraum nicht die Funktion einer Schichtleitung im Sinne der Entgeltgruppe 7 Abschnitt B EGO auszuüben. 10

I. Gemäß § 14 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 KTD 2015 ist die Arbeitnehmerin in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Das ist nach Satz 3 dieser Tarifnorm der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderung eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. 11

Gemäß der als Anlage 1 zum KTD 2015 erlassenen Entgeltordnung sind Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit in einem der nachfolgend abschließend aufgezählten Berufe, ua. dem Beruf der Altenpflegerin, in die Entgeltgruppe 7 Abschnitt A EGO eingruppiert. Unter Entgeltgruppe 7 Abschnitt B EGO fallen „Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen: ... Schichtleitung, ...“. 12

II. Der Anspruch des Klägers scheitert entgegen der Auffassung der Revision nicht bereits daran, dass er zeitlich nicht mindestens zur Hälfte tatsächlich Schichtleitungstätigkeiten ausübte. Für die Erfüllung des Tarifmerkmals der Schichtleitung kommt es nicht auf den zeitlichen Umfang der tatsächlichen Wahrnehmung von Schichtleitungstätigkeiten, sondern auf die bloße Übertragung dieser Funktion an. Dem Abwesenheitsvertreter muss diese Funktion jedoch in dem von § 14 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 3 KTD 2015 geforderten zeitlichen Umfang übertragen worden sein. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrags. 13

1. Die Tarifmerkmale in den Entgeltgruppen 1 bis 6 EGO setzen Tätigkeiten eines bestimmten Inhalts voraus. Das sind „einfache Tätigkeiten“ (Entgeltgruppe 1) bzw. Tätigkeiten, die eine „Einübung“ bzw. eine „fachliche Einarbeitung“ erfordern (Entgeltgruppe 2 bzw. 3). In den Entgeltgruppen 4 und 6 EGO fordert der Tarifvertrag eine mindestens einjährige bzw. in der Regel mindestens zweieinhalbjährige, erfolgreich abgeschlossene Ausbildung und entsprechende Tätigkeiten. Nach der Entgeltgruppe 5 EGO sind Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 4 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten zu vergüten. Zu jeder dieser Entgeltgruppen nennt der Tarifvertrag Tätigkeitsbeispiele. Erstmals die Entgeltgruppe 7 Abschnitt A EGO ist berufsbezogen. Sie setzt eine Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechende Tätigkeiten in einem der abschließend aufgezählten Berufe, unter denen sich der Beruf der Altenpflegerin findet, voraus. Richtbeispiele wie die vorherigen Entgeltgruppen kennt die Entgeltgruppe 7 Abschnitt A EGO nicht. 14

Die Entgeltgruppe 7 Abschnitt B EGO spricht demgegenüber von „Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen“. Damit macht der Tarifvertrag nach seinem klaren Wortlaut die Eingruppierung in diese Entgeltgruppe nicht von einer bestimmten Tätigkeit (in einem bestimmten Beruf), sondern von einem Funktionsmerkmal abhängig. Bei solchen Merkmalen ist die gesamte Tätigkeit in dieser Funktion als ein einheitlicher Arbeitsvorgang zu werten (*vgl. nur BAG 7. Juni 2006 - 4 AZR 225/05 - Rn. 17*). Die Arbeitnehmerin muss daher nicht mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit tatsächlich Einzeltätigkeiten der dort genannten Funktion ausüben (*vgl. BAG 23. Januar 1985 - 4 AZR 150/84 - juris-Rn. 18; zum Tarifmerkmal der „ständigen Vertretung“ iSd. § 12 TV-Ärzte/TdL ebenso BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 336/09 - Rn. 23 mwN*). 15

2. Nach dem KTD 2015 ist es deshalb denkbar, dass neben Arbeitnehmern, die ausschließlich als Schichtleitung eingesetzt sind, auch solche Arbeitnehmer die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 7 Abschnitt B EGO erfüllen, die - wie der Kläger - beispielsweise Tätigkeiten eines Altenpflegers leisten und denen daneben eine der im Tarifvertrag genannten Funktionen nur für den Fall 16

der Abwesenheit eines anderen Beschäftigten übertragen ist. In diesen Vertretungsfällen führt jedoch der Umstand, dass es sich bei den in Entgeltgruppe 7 Abschnitt B EGO genannten Merkmalen um Funktionsmerkmale handelt, nicht dazu, dass es auf den zeitlichen Anteil der Funktionsübertragung nicht ankommt. Die Tätigkeit der betreffenden Abwesenheitsvertreter setzt sich vielmehr aus mindestens zwei Arbeitsvorgängen zusammen. Das sind einerseits die Wahrnehmung der Funktion im Vertretungsfall und andererseits die übrigen übertragenen Tätigkeiten, beim Kläger die des Altenpflegers (vgl. BAG 23. Januar 1985 - 4 AZR 150/84 - juris-Rn. 12, 18). Letztgenannte Tätigkeiten können uU ihrerseits wiederum aus mehreren Arbeitsvorgängen bestehen.

Dabei kommt es in den Vertretungszeiten nicht darauf an, welche Einzeltätigkeiten wahrgenommen werden. Denn während dieser Zeiten erfüllt der Beschäftigte das Funktionsmerkmal für seine gesamte Arbeitszeit, unabhängig von den Aufgaben, die er im Einzelnen wahrnimmt. Außerhalb der Vertretungszeit ist das Funktionsmerkmal aber nicht erfüllt. Darin liegt der Unterschied zum ständigen Vertreter. Dieser ist während der gesamten Arbeitszeit mit Leitungsaufgaben befasst. Er erfüllt damit das Funktionsmerkmal der Leitung während seiner gesamten Arbeitszeit, so dass die Tätigkeit nicht weiter aufspaltbar ist (BAG 23. Januar 1985 - 4 AZR 150/84 - juris-Rn. 18). Damit ist es für den Abwesenheitsvertreter erforderlich, dass er eine der in Entgeltgruppe 7 Abschnitt B EGO genannten Funktionen in dem von § 14 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 3 KTD 2015 geforderten zeitlichen Umfang ausübt, um die Zulage nach der Protokollnotiz 2 der Anlage 1 zum KTD 2015 zu erhalten.

17

3. Das Landesarbeitsgericht hat zwar keine eigenen Arbeitsvorgänge gebildet. Diese Bestimmung kann der Senat jedoch selbst vornehmen. Die erforderlichen Tatsachenfeststellungen hat das Berufungsgericht getroffen. Die Wahrnehmung der Funktion des Schichtleiters wäre - sofern die Abwesenheitsvertretung der Wohnbereichsleitung die Voraussetzungen dieses Merkmals in Entgeltgruppe 7 Abschnitt B EGO erfüllte - ein einheitlicher Arbeitsvorgang. Der Kläger hatte zeitlich mindestens zur Hälfte seiner Arbeitszeit die Wohnbereichs-

18

leitung zu vertreten. Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war für die überwiegende Zeit der Tätigkeit des Klägers keine Wohnbereichsleitung anwesend. Der Kläger war mehrheitlich zu „F1“- „S1“- und „N1“-Diensten eingeteilt. Er war dann der einzige examinierte Altenpfleger in seinem Wohnbereich. Die Wohnbereichsleitung war nur zeitgleich anwesend, wenn sich der „F1“-Dienst des Klägers und ihr „S1“-Dienst zwischen 13:00 Uhr und 14:30 Uhr überschneiden oder sie Bürotätigkeiten verrichtete (sog. „B“-Dienste). Ob sie dann nicht als Ansprechpartnerin für Pflegekräfte oder andere Personen zur Verfügung stand und somit ebenfalls der Vertretungsfall vorlag, braucht dabei nicht entschieden zu werden.

III. Der Kläger nimmt jedoch, anders als das Landesarbeitsgericht angenommen hat, in den Vertretungszeiten ungeachtet der Stellenbeschreibung nicht die Funktion der Schichtleitung im Sinne des KTD 2015 wahr. 19

1. Den Begriff der Schichtleitung definiert der Tarifvertrag selbst nicht. Seine Bedeutung ist durch Auslegung der tariflichen Regelungen, insbesondere des Wortlauts, von dem bei einer Tarifauslegung vorrangig auszugehen ist, und unter Berücksichtigung der tariflichen Systematik sowie des Sinn und Zwecks einer Zulagenregelung, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat, zu ermitteln (vgl. zuletzt BAG 22. März 2018 - 6 AZR 833/16 - Rn. 17; 20. September 2017 - 6 AZR 143/16 - Rn. 33, BAGE 160, 192; 16. November 2011 - 10 AZR 210/10 - Rn. 16). Bei der Wortlautauslegung ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien den Begriff in dem Sinne gebraucht haben, der dem allgemeinen Sprachgebrauch und dem der beteiligten Kreise entspricht, wenn nicht sichere Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung gegeben sind (BAG 8. Juli 2009 - 10 AZR 671/08 - Rn. 19; 25. Februar 2009 - 4 AZR 41/08 - Rn. 21, BAGE 129, 355). 20

a) Ausgehend vom allgemeinen Sprachgebrauch ist Leiter jemand, der etwas leitet (Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl. Stichwort „Leiter¹“), der leitend an der Spitze von etwas steht (Duden Deutsches Universalwörterbuch 21

8. Aufl. Stichwort „¹Leiter“). Dabei bestimmt auch der Gegenstand der Leitungstätigkeit das Tatbestandsmerkmal des Leiters (vgl. BAG 23. Oktober 1996 - 4 AZR 270/95 - zu III 5.1 der Gründe). Das ist im Falle der Schichtleitung im Sinne der KTD 2015 die Schicht als eine Gruppe von gemeinsam Arbeitenden (vgl. Duden aaO Stichwort „Schicht“ zu 3 b). Als Eingruppierungsmerkmal ist für den Begriff des Leiters weiter erforderlich, dass dieser für eine Einrichtung, einen Teil derselben oder einen abgrenzbaren Aufgabenbereich die Verantwortung trägt (vgl. zum Begriff des Leiters als Eingruppierungsmerkmal des BAT BAG 13. Dezember 1995 - 4 AZR 738/94 - zu II 4 a der Gründe; 5. April 1995 - 4 AZR 183/94 - zu II 5 a der Gründe). Die Schichtleitung steht mithin an der Spitze der in der jeweiligen Schicht tätigen Arbeitnehmer und trägt für diesen abgrenzbaren Bereich die Verantwortung. Danach wäre der Kläger in den Zeiten der Abwesenheit der Wohnbereichsleitung Schichtleiter.

b) Dabei stellt der Tarifvertrag nach dem Wortlaut zunächst keine weiteren Anforderungen an die Schichtleitung. Anders als im Falle einer Arbeitnehmerin in der Funktion der Hauswirtschaftsleitung in einer stationären Einrichtung wird im Falle der Schichtleitung nicht auf die Protokollnotiz 1 der Anlage 1 zum KTD 2015 verwiesen. Diese setzt für die Hauswirtschaftsleitung in einer stationären Einrichtung in sieben Ziffern aufgezählte unverzichtbare Aufgaben, ua. den Einkauf, die Vorratswirtschaft oder die Beteiligung an der Aufstellung und Durchführung des Wirtschaftsplans für ihren Bereich voraus. Entsprechende Vorgaben macht der Tarifvertrag für die Schichtleitung nicht.

22

c) Allerdings folgt bereits aus dem allgemeinen Sprachgebrauch, dass es sich bei einer Funktion um ein Amt oder eine Stellung, das/die jemand in einem bestimmten größeren Ganzen wie einer Organisation innehat, handelt (vgl. Duden Deutsches Universalwörterbuch 8. Aufl. Stichwort „Funktion“ zu 1 b). Das Tarifmerkmal setzt mithin eine Institutionalisierung dergestalt voraus, dass bestimmte Aufgaben gebündelt und eingebettet in eine hierarchische Struktur wahrgenommen werden. Im Bereich der Pflege kommen insoweit typischerweise die Funktionen Wohnbereichs-/Wohngruppenleitung, Pflegedienstleitung

23

und Heimleitung in Betracht. Dem entspricht die bei der Beklagten vorzufindende institutionalisierte Leitungsstruktur.

d) Die Systematik des Tarifvertrags bestätigt, dass eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 Abschnitt B EGO auch im Falle der Schichtleitung Tätigkeiten voraussetzt, die die Planung, Organisation, Anweisung, Koordination und Kontrolle und damit die organisatorische Gesamtzuständigkeit für den entsprechenden Bereich beinhalten und der betreffende Arbeitnehmer diesbezüglich die Verantwortung tragen muss. Wie die weiteren, abschließend aufgeführten Funktionsmerkmale der Küchenleitung, stellvertretenden Stationsleitung, Leitung in der ambulanten Pflege, Kindertagesstättenleitung und Hauswirtschaftsleitung in einem Krankenhaus mit bis zu 400 Betten zeigen, handelt es sich jeweils um Funktionen, bei denen der Stelleninhaber nicht nur rein tatsächlich kraft seiner höheren beruflichen Qualifikation erster Ansprechpartner ist. Vielmehr nennt der Tarifvertrag hier Funktionen, mit denen typischerweise förmliche Unterstellungsverhältnisse verbunden sind und die einen umfassenden Aufgabenzuschnitt für den betreffenden Verantwortungsbereich aufweisen, der planerische, organisatorische, personelle, koordinierende und kontrollierende Aspekte beinhaltet. 24

e) Für dieses aus der Tarifsystematik folgende Verständnis des Begriffs der Schichtleitung spricht zudem die Vorbemerkung Nr. 2 der Anlage 1 zum KTD 2015. Diese bestimmt, dass Arbeitnehmerinnen, die als ständige Stellvertretung benannt werden, in der Entgeltordnung eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert sind als die zu vertretende Leitung. Dementsprechend wäre eine als ständige Vertreterin der Wohnbereichsleitung benannte Beschäftigte ausgehend von einer Vergütung der Wohnbereichsleitung selbst nach Entgeltgruppe 8 Abschnitt B EGO nach der Entgeltgruppe 7 EGO zu vergüten, ohne dass ihr die Zulage nach der Protokollnotiz 2 der Anlage 1 zum KTD 2015 zustünde. Dieser inneren Struktur des KTD 2015 widerspräche es, wenn ein lediglich als Abwesenheitsvertreter für die Wohnbereichsleitung bestellter Beschäftigter wie der Kläger (*vgl. zur Unterscheidung Abwesenheitsvertreter - ständiger Vertreter*) 25

BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 336/09 - Rn. 25 mwN) Vergütung nach Entgeltgruppe 7 EGO zuzüglich dieser Zulage erhielt.

2. Danach war der Kläger im vorliegenden Fall nicht mit der Funktion einer Schichtleitung im Sinne des KTD 2015 betraut. Er war nach seinem eigenen Vortrag lediglich erster Ansprechpartner für andere Arbeitnehmer der Schicht oder Ärzte, Angehörige bzw. Apotheken. Auch war er zuständig für die Arbeitsverteilung nach Art der Tätigkeit und Auswahl der von den Pflegehilfskräften und Auszubildenden durchzuführenden Arbeiten sowie das Notfallmanagement. Dies erfüllt aber nicht die vom Tarifvertrag vorausgesetzte organisatorische Gesamtzuständigkeit für die Schicht. Der Kläger hat nicht sowohl planerische, organisatorische, personelle, koordinierende als auch kontrollierende Aufgaben wahrzunehmen. Auch sind ihm andere Beschäftigte nicht förmlich unterstellt. Zu berücksichtigen ist ebenfalls, dass es bei der Beklagten keine institutionalisierte Schichtleitung als eigenständige Hierarchieebene unterhalb der Ebenen Heimleitung, Pflegedienstleitung und Wohnbereichsleitung gibt. Der Kläger ist vielmehr rein tatsächlich kraft seiner höheren beruflichen Qualifikation erster Ansprechpartner in seiner Schicht. Dabei darf auch nicht verkannt werden, dass ihm ausweislich seiner Stellenbeschreibung bereits in seiner Tätigkeit als examinierte Pflegefachkraft jedenfalls zum Teil solche Aufgaben übertragen sind, die er nun als zulagenbegründend heranzieht. So obliegen ihm als bewohnerbezogene Aufgaben das Führen von Beratungsgesprächen, die Kommunikation mit den behandelnden Ärzten, mit Angehörigen/Betreuern sowie Gespräche mit und bezüglich Bewohner/innen, auch mit deren Angehörigen und Dritten, die in die Pflege einbezogen sind. Als mitarbeiterbezogene Aufgaben hat der Kläger als examinierte Pflegefachkraft ungelernte und/oder teilqualifizierte Mitarbeiter/innen anzuleiten und zu beraten. Das Gleiche gilt im Hinblick auf Praktikant/innen und Auszubildende. Entgegen der vom Kläger in der mündlichen Verhandlung vertretenen Ansicht gehören diese Aufgaben zum Berufsbild des examinierten Altenpflegers bzw. des Pflegefachmanns (*vgl. § 3 Abs. 1 Altenpflegegesetz, ab 1. Januar 2020 § 5 Abs. 3 iVm. § 64 Pflegeberufgesetz*).

26

IV. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen (§ 91 Abs. 1 ZPO). 27

Spelge

Krumbiegel

Heinkel

Wollensak

M. Kreis