

Bundesarbeitsgericht  
Vierter Senat

Urteil vom 24. Februar 2021  
- 4 AZR 309/20 -  
ECLI:DE:BAG:2021:240221.U.4AZR309.20.0

I. Arbeitsgericht Bochum

Urteil vom 24. Juli 2019  
- 3 Ca 397/19 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 14. Mai 2020  
- 17 Sa 1458/19 -

---

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung einer Gruppen-/Teamleitung - Freiwillige nach dem BFDG

Leitsätze:

1. Beschäftigte in der Pflege leiten im Regelfall eine „große Gruppe“ oder ein „großes Team“ iSd. Entgeltgruppe P 11 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA, wenn ihnen als Gruppen- oder Teamleitung mehr als neun Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) fachlich unterstellt sind. Mit dem Begriff „in der Regel“ haben die Tarifvertragsparteien aber zu erkennen gegeben, dass im Ausnahmefall neben der Zahl fachlich unterstellter Beschäftigter auch andere Faktoren für die Bewertung maßgeblich sein können, ob eine Gruppe oder ein Team als „groß“ im Tarifsinn anzusehen ist.

2. Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG) sind keine Beschäftigten iSd. Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA, da sie nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen. Der Gruppen- oder Teamleitung fachlich unterstellte Freiwillige nach dem BFDG sind aber bei der Wertung, ob eine Gruppe oder ein Team ausnahmsweise als „groß“ anzusehen ist, zu berücksichtigen.

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 309/20  
17 Sa 1458/19  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
24. Februar 2021

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Februar 2021 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder als Vorsitzenden, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck und Klug sowie den ehrenamtlichen Richter Kümpel und die ehrenamtliche Richterin Gey-Rommel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14. Mai 2020 - 17 Sa 1458/19 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 24. Juli 2019 - 3 Ca 397/19 - abgeändert:  
Es wird festgestellt, dass der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 1. Januar 2017 Vergütung nach der Entgeltgruppe P 11 TVöD/VKA zu zahlen.
3. Der Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin. 1

Die Klägerin ist seit dem 1. April 2013 Leiterin des pflegerischen Dienstes in einer vom Beklagten betriebenen Förderschule. Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 26./27. Februar 2013 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis ua. „nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und den diesen 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 Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (§ 1 Abs. 2 TVÜ-VKA)“.

Zu den Aufgaben der Klägerin gehören die fachliche Leitung des Pflegedienstes, die Steuerung der inhaltlichen und organisatorischen Abläufe sowie Ausbau und Weiterentwicklung der pflegerischen Angebote. Sie ist zudem Hygienebeauftragte. Im Rahmen der fachlichen Leitung hat sie bei der Personalbedarfsplanung, der Personalauswahl und der Einstellung sowie Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen mitzuwirken, Dienstpläne unter Berücksichtigung der schulischen Belange vorzubereiten, Mitarbeitergespräche zu führen und

dienstliche Beurteilungen und Zeugnisse zu entwerfen. Darüber hinaus obliegen ihr die Wahrnehmung von Unternehmerpflichten in der Arbeitssicherheit und im Arbeitsschutz sowie die diesbezügliche Unterweisung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zur Steuerung der inhaltlichen und organisatorischen Abläufe gehören ua. die Koordinierung des Personaleinsatzes, die Umsetzung von Trägervorgaben und Dienstanweisungen sowie die fachliche Unterstützung der im Pflegedienst tätigen Personen sowie das Beschaffungswesen. Der Aufgabenbereich Ausbau und Weiterentwicklung der pflegerischen Angebote betrifft die Qualitätssicherung (insbesondere Pflegedokumentation) und die Fortbildung.

Die Klägerin ist Fachvorgesetzte von acht Pflegefachkräften sowie acht Pflegehilfskräften. Als Pflegehilfskräfte werden Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG) oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz (JFDG) eingesetzt. Kann der Bedarf nicht mit diesen gedeckt werden, erfolgt ersatzweise die Einstellung befristet beschäftigter Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer. Im Stellenbesetzungsplan sind für den Pflegedienst der Förderschule ohne die Stelle der Klägerin drei Vollzeitstellen und sechs Stellen mit einem Arbeitsanteil von 0,5 ausgewiesen. Die Freiwilligen nach dem BFDG sind in diesem Plan an anderer Stelle als „Sonstiges Personal“ vermerkt. Die Pflegehilfskräfte sind nicht im Rahmen der medizinischen Behandlungspflege eingesetzt. Sie führen aber nach Einweisung und unter Aufsicht selbständig grundpflegerische Aufgaben wie das Wechseln von Windelhosen oder das Anreichen von Essen aus. 4

Die Klägerin erhielt zunächst eine Vergütung nach Entgeltgruppe P 7 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA. Mit Schreiben vom 7. November 2017 beantragte sie eine Höhergruppierung in Entgeltgruppe P 11 Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA (nachfolgend TVöD/VKA). Der Beklagte vergütete die Klägerin seither nach Entgeltgruppe P 10 TVöD/VKA, eine weiter gehende Höhergruppierung lehnte er ab. 5

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie sei Leiterin einer großen Gruppe iSd. Entgeltgruppe P 11 TVöD/VKA, da ihr mehr als neun Beschäftigte unterstellt seien. Neben den Pflegefachkräften seien auch die Pflegehilfskräfte als Beschäftigte anzusehen. Zudem sei ihre Tätigkeit auch mit einem höheren 6

Maß von Verantwortlichkeit verbunden. Sie sei nicht in ein organisatorisches Gesamtkonzept wie in einem Krankenhaus eingebunden und könne daher weder Personalengpässe ausgleichen noch kollegiale Beratung in Anspruch nehmen.

Die Klägerin hat beantragt

7

festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 1. Januar 2017 Vergütung aus der Entgeltgruppe P 11 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) Teil B XI Nr. 2 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Klägerin leite keine große Gruppe. Für die Anzahl der unterstellten Beschäftigten sei allein auf die im Stellenbesetzungsplan ausgewiesenen Stellen abzustellen. Bei den Freiwilligen nach dem BFDG handele es sich zudem nicht um Beschäftigte im Tarifsinn. Sie seien der Klägerin auch nicht „fachlich“ iSd. tariflichen Anforderung unterstellt, weil ihre Tätigkeit nicht das erforderliche Mindestmaß an Qualifikation aufweise. Der Einsatz von Freiwilligen nach dem BFDG führe auch nicht zu einem erhöhten Maß von Verantwortlichkeit. Dieser sei an Förderschulen der Regelfall.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die hiergegen gerichtete Berufung zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter.

9

## **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zu Unrecht zurückgewiesen. Die Klägerin hat Anspruch auf Zahlung einer Vergütung nach Entgeltgruppe P 11 TVöD/VKA ab dem 1. Januar 2017.

10

I. Die Klage ist als allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage (*st. Rspr., zuletzt zB BAG 16. Dezember 2020 - 4 AZR 97/20 - Rn. 10 mwN*) zulässig.

11

- II. Sie ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch begründet. 12
1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ua. der TVöD/VKA und der TVÜ-VKA kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung. 13
2. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass für die Eingruppierung der Klägerin die §§ 12 und 13 TVöD/VKA iVm. der Anlage 1 zum TVöD/VKA maßgebend sind. Die Überleitung der Beschäftigten erfolgt zwar grundsätzlich unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit (§ 29a Abs. 1 TVÜ-VKA). Die Klägerin hat jedoch mit Schreiben vom 7. November 2017 fristgemäß einen Antrag nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA gestellt (*zu diesem Erfordernis BAG 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - Rn. 19, BAGE 162, 81 [zu § 26 TVÜ-Bund]*). 14
3. Bei der Tätigkeit der Klägerin als Leiterin des pflegerischen Dienstes handelt es sich - wie vom Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen - um einen einheitlichen Arbeitsvorgang. 15
- a) Gemäß § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD/VKA ist die Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Das ist dann der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen (§ 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD/VKA). 16
- b) Nach § 12 Abs. 2 TVöD/VKA ist Bezugspunkt der tariflichen Bewertung der Arbeitsvorgang. Maßgebend für dessen Bestimmung ist das Arbeitsergebnis. Für die Beurteilung, ob eine oder mehrere Einzeltätigkeiten zu einem Arbeitsergebnis führen, sind eine natürliche Betrachtungsweise und die durch den Arbeitgeber vorgenommene Arbeitsorganisation ausschlaggebend. Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Einzeltätigkeiten können dann nicht zusammengefasst werden, wenn die 17

verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind. Hierfür reicht jedoch die theoretische Möglichkeit nicht aus, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Beschäftigte zu übertragen. Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Dem Arbeitsvorgang hinzuzurechnen sind dabei nach Satz 1 der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD/VKA auch Zusammenhangsarbeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben einer Beschäftigten bei der tariflichen Bewertung zwecks Vermeidung tarifwidriger „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind. Die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte bleibt dabei zunächst außer Betracht. Erst nachdem die Bestimmung des Arbeitsvorgangs erfolgt ist, ist dieser anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten (*BAG 9. September 2020 - 4 AZR 195/20 - Rn. 27 ff. zu § 12 TV-L*).

c) Nach diesen Maßstäben dienen alle von der Klägerin auszuübenden Tätigkeiten der Leitung des Pflegedienstes und damit dem Arbeitsergebnis der Sicherstellung der pflegerischen Versorgung der Schüler. Das betrifft sowohl die fachliche Leitung als auch die Steuerung der inhaltlichen und organisatorischen Abläufe sowie Ausbau und Weiterentwicklung der pflegerischen Angebote. Soweit die Klägerin darüber hinaus auch Aufgaben wie zB diejenige der Hygienebeauftragten wahrnimmt, die innerhalb des von ihr betreuten Bereichs anfallen, gehören diese als Zusammenhangsarbeiten zur einheitlich zu bewertenden Leitungstätigkeit (*vgl. zur Stationsleitung BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 19 mwN; 29. Januar 2020 - 4 ABR 8/18 - Rn. 31; zu Zusammenhangstätigkeiten BAG 25. Januar 2012 - 4 AZR 264/10 - Rn. 38 ff., BAGE 140, 311*).

4. Die maßgebenden Tätigkeitsmerkmale im Teil B Abschnitt XI „Beschäftigte in Gesundheitsberufen“ der Anlage 1 zum TVöD/VKA lauten:

**„2. Leitende Beschäftigte in der Pflege**

**Vorbemerkungen**

1. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der

Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:

- a) <sup>1</sup>Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. <sup>2</sup>Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.
- b) <sup>1</sup>Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. <sup>2</sup>Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt.
- c) <sup>1</sup>Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. <sup>2</sup>Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Beschäftigte unterstellt.

<sup>2</sup>Die Beschäftigten müssen fachlich unterstellt sein.

- 2. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

...

#### **Entgeltgruppe P 10**

- 1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter.
- 2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Gruppenleiterinnen oder Gruppenleitern bzw. von Teamleiterinnen oder Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.

#### **Entgeltgruppe P 11**

- 1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Gruppen oder Teams.
- 2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern.

#### **Entgeltgruppe P 12**

- 1. Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter.



2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleiterinnen oder Bereichsleitern oder Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleitern.

### **Entgeltgruppe P 13**

Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.“

5. Die Klägerin erfüllt die tariflichen Anforderungen der Entgeltgruppe P 10 TVöD/VKA. Insoweit ist eine summarische Prüfung ausreichend, da über die Tätigkeit der Klägerin zwischen den Parteien kein Streit besteht und diese das Tätigkeitsmerkmal übereinstimmend als erfüllt ansehen (*st. Rspr., zuletzt zB BAG 13. November 2019 - 4 ABR 3/19 - Rn. 20 mwN*). 20
  - a) Für die Anwendung der speziellen Tätigkeitsmerkmale für Leitende Beschäftigte in der Pflege ist nach Satz 5 der Vorbemerkung Nr. 1 zur Anlage 1 zum TVöD/VKA unerheblich, dass die Klägerin ihre Tätigkeit in einer Schule zu erbringen hat und damit außerhalb des Geltungsbereichs des TVöD-B oder TVöD-K beschäftigt ist. Maßgebend ist allein, ob der Arbeitsvorgang von dem speziellen Tätigkeitsmerkmal erfasst wird. 21
    - b) Der pflegerische Dienst der Förderschule ist jedenfalls eine Gruppe iSd. tariflichen Vorschriften, die von der Klägerin geleitet wird. 22
      - aa) Die Tarifvertragsparteien sind hinsichtlich des Aufbaus der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege von einer bestimmten Organisationsstruktur ausgegangen (*Satz 1 der Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA*). Unterste Leitungsebene ist danach die „Gruppen- bzw. Teamleitung“, während die Station die kleinste organisatorische Einheit darstellt. Ein „Bereich bzw. eine Abteilung“ umfasst in der Regel mehrere Stationen. Aus dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für die Leitenden Beschäftigten in der Pflege wird weiterhin deutlich, dass die Eingruppierung von einem 23

mehrstufigen, hierarchischen Organisations- und Leitungsmodell ausgeht. Dieses besteht in den Entgeltgruppen P 9 bis P 14 TVöD/VKA aus den drei Ebenen Gruppe/Team, Station und Bereich/Abteilung. Innerhalb der Ebenen wird weiter nach deren Größe oder nach dem Maß der Verantwortlichkeit bzw. dem Umfang und der Bedeutung des Aufgabengebiets sowie dem Maß an Selbständigkeit unterschieden. Allen Ebenen ist gemeinsam, dass dort Leitungsaufgaben ausgeübt werden (*BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 26 mwN*). Bei einem Team oder einer Gruppe handelt es sich um eine kleinere Einheit, typischerweise die Teil-einheit einer Station, die nicht organisatorisch verselbständigt ist, sondern sich (nur) durch die Zusammenfassung von Beschäftigten auszeichnet (*BAG 29. Januar 2020 - 4 ABR 8/18 - Rn. 24*).

bb) Die in einer Gruppe oder in einem Team zusammengefassten Beschäftigten müssen der Leitungskraft nach Satz 2 der Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA „fachlich“ unterstellt sein. Das umfasst etwa die Befugnis, in der Pflege fachliche Weisungen zu erteilen, Arbeitsinhalte festzulegen und das Recht, Arbeitsergebnisse zu überprüfen (*BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 33; 29. Januar 2020 - 4 ABR 8/18 - Rn. 26*). 24

cc) Bei dem durch die Klägerin geleiteten pflegerischen Dienst handelt es sich jedenfalls um eine Zusammenfassung von Beschäftigten in einer Einheit, die der pflegerischen Versorgung der Schüler dient. Durch die in dieser Einheit erbrachten Leistungen wird die notwendige medizinische Behandlungspflege sowie die erforderliche Grund- und Förderpflege während des Schulbesuchs gewährleistet. Jedenfalls die Pflegefachkräfte sind der Klägerin auch fachlich unterstellt, so dass es auf die Freiwilligen nach dem BFDG zunächst nicht ankommt. 25

6. Bei der Gruppe handelt es sich - entgegen der Auffassung des Landes-arbeitsgerichts - um eine „große“ iSd. Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1 TVöD/VKA. 26

a) Dies ergibt sich allerdings nicht bereits aufgrund der im Stellenbesetzungsplan für den pflegerischen Dienst der Förderschule ausgewiesenen Stellen. Dort sind die Freiwilligen nach dem BFDG zwar genannt, aber nicht der Gruppe 27

„Pflege“ zugeordnet. Allein deren Nennung an anderer Stelle belegt nicht, dass sie für die Größe der Gruppe zu berücksichtigen wären. Es handelt sich nicht um ausgewiesene Stellen iSd. Satzes 4 der Vorbemerkung Nr. 9 zur Anlage 1 zum TVöD/VKA. Entgegen der Auffassung des Beklagten steht dieser Umstand aber einer Berücksichtigung bei der Ermittlung der Größe einer Organisationseinheit iSd. Satzes 1 der Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA auch nicht entgegen. Nach Satz 4 der Vorbemerkung Nr. 9 zur Anlage 1 zum TVöD/VKA ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind. Auf die tatsächliche Stellenbesetzung kommt es in diesem Fall nicht an (*BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 30*). Für den umgekehrten Fall, in dem einer Leitungskraft in der Pflege tatsächlich mehr Beschäftigte fachlich unterstellt sind als im Stellenplan vorgesehen, trifft der Tarifvertrag keine Regelung. Eine Begrenzung der zu berücksichtigenden fachlich unterstellten Beschäftigten auf die ausgewiesenen Stellen besteht daher nicht. Die gegenteilige Auffassung des Beklagten wäre mit Sinn und Zweck der Tarifbestimmung, quantitativ größere Anforderungen an die Leitungsfunktion (*vgl. dazu BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 31*) auch höher zu vergüten, nicht vereinbar.

b) Eine „große Gruppe“ oder ein „großes Team“ im Tarifsinn liegt regelmäßig dann vor, wenn deren Leitung mehr als neun Vollzeitäquivalente iSd. Vorbemerkung Nr. 9 zur Anlage 1 zum TVöD/VKA fachlich unterstellt sind. Da Teilzeitbeschäftigte nach der Vorbemerkung anteilig zu berücksichtigen sind, ist dies ab einer Unterstellung von mehr als 9,00 Vollzeitäquivalenten der Fall. Dabei stellt diese Zahl keine starre Grenze zwischen den Entgeltgruppen P 10 und P 11 TVöD/VKA dar, sondern bestimmt lediglich „in der Regel“ die Abgrenzung zu einer „großen Gruppe“ oder einem „großen Team“. Es kann daneben andere Faktoren geben, die im Ausnahmefall zu einer abweichenden Bewertung führen können und die Gruppe oder das Team ihrer/seiner Struktur nach als „groß“ im Tarifsinn erscheinen lassen. Dabei muss es sich um Faktoren handeln, die an die Leitungsfunktion anknüpfen und quantitativ größere Anforderungen an diese stellen. Keine Berücksichtigung können dabei allerdings jeweils Umstände finden,

28

die mit dem weiteren Qualifikationsmerkmal „höheres Maß von Verantwortlichkeit“ im Zusammenhang stehen, da dieses nach der Tarifsystematik gesondert bewertet wird (*ausf. zur „großen Station“ BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 23 ff.*).

c) Danach handelt es sich bei der durch die Klägerin geleiteten Gruppe nicht bereits aufgrund der Anzahl der fachlich unterstellten Beschäftigten um eine „große“. Hierzu zählen allein die Pflegefachkräfte, die weniger als 9,01 Vollzeit-äquivalente ausmachen, nicht aber die Freiwilligen nach dem BFDG. Letztere sind der Klägerin zwar fachlich unterstellt. Sie sind aber keine Beschäftigten im Tarifsinn. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnormen (*zu den Auslegungsgrundsätzen BAG 11. November 2020 - 4 AZR 210/20 - Rn. 20 mwN*). 29

aa) Die Freiwilligen nach dem BFDG sind der Klägerin fachlich unterstellt iSd. Satzes 2 der Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA. Die Klägerin ist Fachvorgesetzte der durch den Beklagten als „Pflegehilfskräfte“ bezeichneten Freiwilligen nach dem BFDG und bestimmt deren Einsatz sowohl in zeitlicher als auch fachlicher Hinsicht. Die Anforderung einer „fachlichen“ Unterstellung setzt entgegen der Auffassung des Beklagten nicht ein bestimmtes „Mindestmaß an Qualifikation“ der unterstellten Personen voraus. Bereits dem Wortsinn nach bedeutet „fachlich“ lediglich „ein bestimmtes Fach, Fachgebiet betreffend, dazu gehörend“ (*Duden Deutsches Universalwörterbuch 8. Aufl. Stichwort „fachlich“*). Aus der Systematik der Regelungen zu Unterstellungsverhältnissen im TVöD ergibt sich zudem, dass die „fachliche Unterstellung“ nicht die Qualität der durch die Unterstellten auszuübenden Tätigkeiten betrifft. Vielmehr verwenden die Tarifvertragsparteien die Unterstellungsanforderung an anderen Stellen ohne jeglichen Zusatz, so dass sich „fachlich“ lediglich als Einschränkung zur vollständigen, mithin auch organisatorischen und/oder disziplinarischen Unterstellung darstellt (*vgl. zum BAT BAG 22. März 2000 - 4 AZR 118/99 - zu I 4 a bb der Gründe, BAGE 94, 154*). Hierfür spricht auch die Tarifhistorie. Im Gegensatz zum BAT wird nicht mehr die Unterstellung von „Pflegepersonen“, also Angestellten, die von der Anlage 1b Abschnitt A BAT erfasst wurden (*vgl. hierzu BAG 16. Mai 2012 - 4 AZR 290/10 - Rn. 47 ff.; 15. Februar 2006*). 30

- 4 AZR 66/05 - Rn. 18 ff.), verlangt, sondern lediglich von „Beschäftigten“. Eine bestimmte Qualifikation ist demnach gerade nicht mehr Voraussetzung.

bb) Es handelt sich bei den Freiwilligen nach dem BFDG aber nicht um „Beschäftigte“ iSd. Satzes 2 der Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA. Davon ist das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen. 31

(1) Im Allgemeinen und im juristischen Sprachgebrauch wird der Begriff des „Beschäftigten“ nicht einheitlich verwendet. Häufig wird er weiter verstanden als der Begriff des „Arbeitnehmers“ (vgl. zB § 7 Abs. 1 SGB IV, § 6 Abs. 1 Satz 1 AGG). Demgegenüber bestimmt § 1 Abs. 1 TVöD/VKA, dass die tariflichen Regelungen „für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen“ gelten. Nach § 611a Abs. 1 BGB wird ein Arbeitnehmer durch den Arbeitsvertrag im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet (vgl. dazu ausführlich zuletzt BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 102/20 - Rn. 30 ff.). Aus der Vorbemerkung Nr. 9 zur Anlage 1 zum TVöD/VKA ergibt sich, dass dieses Verständnis auch der Anlage 1 zugrunde liegt. Danach werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen „im Arbeitsvertrag“ vereinbarten Arbeitszeit bei der Zahl der unterstellten Beschäftigten berücksichtigt (Satz 3). Weiterhin wird bestimmt, dass auch Beamtinnen und Beamte als unterstellte Beschäftigte „rechnen“ (Satz 1). Dies verdeutlicht, dass unterstellte Beschäftigte grundsätzlich in einem Arbeitsverhältnis stehen müssen und es einer besonderen Regelung bedarf, wenn Personen, die keine Arbeitnehmer sind, im Rahmen der tariflichen Bestimmungen über Unterstellungsverhältnisse zu berücksichtigen sein sollen. Eine solche ist aber nur für Beamte getroffen. Dem steht nicht entgegen, dass der Begriff der „unterstellten Beschäftigten“ denjenigen der „unterstellten Pflegepersonen“ ersetzt hat. Damit sind die Tarifvertragsparteien lediglich vom Erfordernis einer bestimmten Qualifikation der unterstellten Personen abgewichen (oben Rn. 30). Eine Erweiterung des Beschäftigtenbegriffs war damit nicht verbunden. 32

- (2) Die Freiwilligen nach dem BFDG sind keine Beschäftigten in diesem Sinn. Sie sind keine Arbeitnehmer. Dem Bundesfreiwilligendienst liegt gemäß § 8 Abs. 1 BFDG eine Vereinbarung zwischen dem Bund und dem Freiwilligen zugrunde. Es handelt sich um einen „öffentlichen Dienst des Bundes eigener Art“ (*BT-Drs. 17/4803 S. 17*). Ein Arbeitsverhältnis wird nicht begründet (*BT-Drs. 17/4803 S. 18; Schaub/Vogelsang 18. Aufl. § 177 Rn. 23*). Dies ergibt sich im Umkehrschluss auch aus den Regelungen in § 2 Abs. 1 Nr. 8a ArbGG und § 9 Abs. 2, § 13 Abs. 1 BFDG, nach denen bestimmte arbeitsrechtliche Vorschriften für eine Tätigkeit im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienstes anzuwenden sind (*vgl. GMP/Schlewing 9. Aufl. § 2 ArbGG Rn. 105*). 33
- d) Bei der durch die Klägerin geleiteten Gruppe handelt es sich jedoch aufgrund ihrer besonderen Struktur ausnahmsweise trotzdem um eine „große Gruppe“ im Tarifsinn. 34
- aa) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts unterliegt, soweit es sich um die Anwendung des Begriffs der „großen Gruppe“ und damit um die eines unbestimmten Rechtsbegriffs handelt, nur der beschränkten Überprüfung. Es kann in der Revisionsinstanz nur dahingehend überprüft werden, ob es den Rechtsbegriff als solchen nicht verkannt und ihn bei der Subsumtion beibehalten hat, ob es Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat sowie darauf, ob es in sich widerspruchsfrei ist (*vgl. zur Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe zuletzt zB BAG 13. November 2019 - 4 AZR 490/18 - Rn. 50, BAGE 168, 306*). 35
- bb) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht stand. 36
- (1) Für die Frage, ob eine Gruppe ausnahmsweise als „groß“ iSd. Entgeltgruppe P 11 TVöD/VKA anzusehen ist, obwohl die Anzahl der unterstellten Beschäftigten 9,00 Vollzeitäquivalente nicht übersteigt, ist - wie dargelegt (*Rn. 28*) - maßgebend, ob die mit der Leitung einer Gruppe verbundenen quantitativen Anforderungen trotzdem das tariflich als typisch angesehene Maß übersteigen. Da- 37

bei sind für die Bestimmung des „Normalmaßes“ die Anforderungen zugrunde-  
zulegen, die sich aus der von den Tarifvertragsparteien nach der Vorbemerkung  
Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA vorgesehenen  
regelmäßigen Organisationsstruktur ergeben (*vgl. zum höheren Maß von Verant-*  
*wortlichkeit BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 39*). Es ist daher entgegen  
der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unerheblich, ob der Einsatz von Frei-  
willigen nach dem BFDG „in der Gesundheits- und Altenpflege gerade kein Ein-  
zel- und Ausnahmefall, sondern in vielen sozialen Einrichtungen - auch des Be-  
klagten - der Regelfall ist“. Auch wenn dies der Fall sein sollte - wobei allerdings  
Feststellungen zum Ausmaß des Einsatzes und zum zahlenmäßigen Verhältnis  
zwischen Beschäftigten und Freiwilligen nach dem BFDG fehlen - ist dadurch  
nicht ausgeschlossen, dass gerade durch deren Einsatz die Anforderungen an  
den jeweiligen Leitenden Beschäftigten in der Pflege in quantitativer Hinsicht stei-  
gen.

(2) Ebenso ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Qua- 38  
lität der durch die Freiwilligen nach dem BFDG zu erbringenden Tätigkeiten vor-  
liegend ohne Bedeutung. Auch wenn diese nur in der Grundpflege, nicht hinge-  
gen in der medizinischen Behandlungspflege eingesetzt werden, üben sie pfler-  
gerische Tätigkeiten aus und sind der Leitung der Gruppe fachlich unterstellt (*sh.*  
*oben Rn. 30*).

cc) Der Senat kann nach § 563 Abs. 3 ZPO in der Sache selbst entscheiden, 39  
da die dafür notwendigen Feststellungen getroffen sind. Die Unterstellung der  
Freiwilligen nach dem BFDG zusätzlich zu den unterstellten Beschäftigten be-  
gründet für die Klägerin einen derart erhöhten Koordinierungsaufwand, dass sich  
die Gruppe ihrer Struktur nach als „groß“ darstellt.

(1) Der Koordinierungsaufwand für die Leiterin einer Gruppe steigt mit der 40  
Anzahl der fachlich unterstellten Personen, und zwar unabhängig von der  
Rechtsnatur des dem Unterstellungsverhältnis zugrundeliegenden Rechtsver-  
hältnisses. So muss die Klägerin die Einweisung der Freiwilligen nach dem BFDG  
in ihre Tätigkeit als Pflegehilfskräfte koordinieren, sie im Dienstplan berücksichti-

gen, ihnen Aufgaben zuweisen und deren Bearbeitung kontrollieren. Die Freiwilligen sind ihr insoweit in gleichem Maße fachlich unterstellt wie Beschäftigte und erhöhen die quantitativen Anforderungen an ihre Leitungstätigkeit ebenso, wie wenn ihr die entsprechende Anzahl weiterer Beschäftigter im Tarifsinn unterstellt wäre. Dies macht auch der Umstand deutlich, dass dann, wenn der Bedarf an Pflegehilfskräften nicht mit Freiwilligen nach dem BFDG gedeckt werden kann, vom Beklagten ersatzweise Beschäftigte im Tarifsinn befristet eingestellt werden. Damit leitet die Klägerin eine Gruppe von insgesamt 16 ihr fachlich unterstellten Personen. Unter Berücksichtigung des Umstandes, dass der Dienst der Freiwilligen nach § 3 Abs. 1 Satz 1 BFDG in der Regel ganzzeitig geleistet wird, ist diese Anzahl nach dem Maßstab von Satz 1 Buchst. a der Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA ausreichend, um die Gruppe als „groß“ im Tarifsinn anzusehen.

(2) Entgegen der Auffassung des Beklagten kommt es für diese Wertung nicht darauf an, ob die Klägerin bei der Einstellung von Freiwilligen nach dem BFDG mitwirkt. An den gesteigerten quantitativen Anforderungen an ihre Leitungstätigkeit ändert dies nichts. Anhaltspunkte dafür, dass die Anzahl der Freiwilligen nach dem BFDG über den Bedarf hinaus alleine zum Zwecke einer höheren Eingruppierung der Klägerin erhöht wurde, sind weder vorgetragen noch erkennbar. 41

7. Darüber hinaus erfordert die Tätigkeit entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch ein höheres Maß von Verantwortlichkeit iSd. Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1 TVöD/VKA. 42

a) Unter „Verantwortung“ im Tarifsinn ist die Verpflichtung der Beschäftigten zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, dass in dem übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Beschäftigten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden. Die Begriffe „Verantwortung“ und „Verantwortlichkeit“ werden dabei in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes synonym verwendet. Zur Erfüllung des Qualifikationsmerkmals muss in der auszuübenden Tätigkeit eine Verantwortung liegen, die die regelmäßig zu tragende Verantwortung, wie sie begriffsnotwendig 43



schon in der niedrigeren Entgeltgruppe (*hier Entgeltgruppe P 10 TVöD/VKA*) enthalten ist, auf der die höhere aufbaut, deutlich wahrnehmbar übersteigt. Unausgesprochen setzt auch die Entgeltgruppe P 10 TVöD/VKA ein bestimmtes, der darin beschriebenen Tätigkeit als Gruppenleitung adäquates Maß an Verantwortung voraus, weil andernfalls das Qualifizierungsmerkmal der Entgeltgruppe P 11 TVöD/VKA keine Vergleichsgröße enthielte. Die Prüfung des Verantwortungsmaßstabs setzt daher einen wertenden Vergleich mit der nach Entgeltgruppe P 10 TVöD/VKA geforderten Verantwortung voraus, für den die klagende Partei die tatsächlichen Grundlagen vorzutragen hat (*zu Entgeltgruppe P 13 TVöD/VKA BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 38*).

b) Vergleichsgruppe für das Maß von Verantwortlichkeit sind nicht die Gruppenleitungen bei dem jeweiligen Arbeitgeber. Vielmehr kommt es auf die allgemeinen Anforderungen an die Verantwortung einer Gruppenleitung unter Berücksichtigung der von den Tarifvertragsparteien nach der Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA vorgesehenen regelmäßigen Organisationsstruktur an (*zur „Station“ BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 39*). 44

c) Ein höheres Maß von Verantwortlichkeit kann sich grundsätzlich aus den Auswirkungen der Tätigkeit für den Arbeitgeber oder auch aus der Bedeutung der Angelegenheit für Dritte oder die Allgemeinheit ergeben. Im Hinblick auf das weitere Qualifizierungsmerkmal der Entgeltgruppe P 11 TVöD/VKA ist allerdings tarifsystematisch zu beachten, dass das Maß der Verantwortung sich nicht auf das quantitative Maß der Führungsverantwortung beziehen kann. Dieses ist in dem Qualifizierungsmerkmal „Leitung einer großen Gruppe“ abgebildet. Kriterien für ein gesteigertes Maß an Verantwortung im Tarifsinn können deshalb ua. die Verantwortlichkeit für - nicht unterstellte - Beschäftigte (auch anderer Gruppen) sein, der Umstand, dass die Tätigkeit bedeutsame Auswirkungen für das Leben Dritter hat oder dass die Belange des Arbeitgebers besonders berührt werden, zB bei der Verantwortung für teure oder komplexe Geräte (*vgl. zu Entgeltgruppe P 13 TVöD/VKA BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 40*). 45

Nach diesen Grundsätzen ist die Klägerin Gruppenleiterin mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit. Der Klägerin sind vorliegend nicht nur Aufgaben übertragen, die denjenigen einer Gruppen-/Teamleitung entsprechen, sondern - unabhängig von der Frage der organisatorischen Verselbständigung - denen einer Stationsleitung/Leitung eines Funktionsbereichs im Tarifsinn. 46

aa) Mit dem Begriff der Stationsleitung ist ein bestimmtes Berufsbild verbunden. Stationsleiter/innen in der Krankenpflege koordinieren die pflegerischen Aufgaben, die Pflegeübergaben und die Pflegedokumentation in ihrem Bereich. Sie haben die Personalführung einschließlich der Dienstplangestaltung inne, wirken an der Personalentwicklung und der praktischen Ausbildung von Nachwuchskräften mit und sind für die Qualitätssicherung zuständig. Hierfür kontrollieren sie die Einhaltung der Pflegestandards und der rechtlichen Vorgaben und führen Mitarbeiterschulungen durch. Darüber hinaus wirken sie in der Betriebsführung mit. Entsprechendes gilt auch für die Leitung eines Funktionsbereichs (*BAG 29. Januar 2020 - 4 ABR 8/18 - Rn. 22 mwN, 29*). Die Aufgaben einer Gruppen-/Teamleitung beschränken sich hingegen auf die Leitung einer Personengruppe, die typischerweise eine Teileinheit einer Station oder eines Funktionsbereichs darstellt. 47

bb) Die Klägerin ist mit der Koordinierung des Personaleinsatzes und der Erstellung von Dienstplänen betraut, führt Mitarbeitergespräche, entwirft dienstliche Beurteilungen und Zeugnisse, wirkt bei der Personalbedarfsplanung mit, ist für das Beschaffungswesen und die Qualitätssicherung zuständig und darüber hinaus Hygienebeauftragte. Sie steuert die inhaltlichen und organisatorischen Abläufe des pflegerischen Dienstes der Förderschule und übt damit Aufgaben aus, die typischerweise einer Leitung eines Funktionsbereichs übertragen sind (*vgl. dazu BAG 29. Januar 2020 - 4 ABR 8/18 - Rn. 22*). Die Beschäftigten sind der Klägerin nicht nur fachlich, sondern auch organisatorisch unterstellt (*vgl. zu dieser Abgrenzung Breier/Dassau/Faber/Hoffmann TVöD Entgeltordnung VKA Stand September 2020 EntgO (VKA) Teil B XI 2 D 1.3.11.2 Erl. 3.1.1 Rn. 22*). Dies führt zu einem deutlich höheren Maß von Verantwortlichkeit als bei der Leitung einer Gruppe iSd. Entgeltgruppe P 10 TVöD/VKA. 48

cc) Entgegen der Auffassung des Beklagten wird die Verantwortlichkeit nicht 49  
dadurch gemindert, dass die Klägerin in ein multiprofessionelles Team eingebun-  
den ist. Es ist weder vorgetragen noch ersichtlich, dass andere an der Förder-  
schule tätige leitende Beschäftigte die der Klägerin übertragenen Aufgaben an-  
statt ihrer zu verantworten hätten. Im Übrigen wäre eine Letztverantwortlichkeit  
für übertragene Leitungsaufgaben auch nicht erforderlich (*BAG 29. Januar 2020*  
*- 4 ABR 8/18 - Rn. 25 [zur Stationsleitung]*).

III. Der Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 91 Abs. 1 50  
Satz 1 ZPO.

W. Reinfelder

Rinck

Klug

Kümpel

S. Gey-Rommel