

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Beschluss vom 27. April 2022
- 4 ABR 25/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:270422.B.4ABR25.21.0

I. Arbeitsgericht
Karlsruhe

Beschluss vom 12. November 2020
- 8 BV 13/20 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
- Kammern Mannheim -

Beschluss vom 13. Juli 2021
- 19 TaBV 6/20 -

Entscheidungsstichwort:

Tätigkeitsmerkmale für Leitende Beschäftigte in der Pflege

Leitsatz:

Für die Eingruppierung von Leitenden Beschäftigten in der Pflege (Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA) gehen die Tarifvertragsparteien von einem „regelmäßig“ mehrstufigen Organisations- und Leitungsmodell - Bereich/Abteilung, Station, Gruppe/Team - aus. Die Tätigkeitsmerkmale für die Leitenden Beschäftigten sind unabhängig davon anzuwenden, ob alle Hierarchieebenen vollständig vorgehalten werden. Ist dies nicht der Fall, ist durch Auslegung zu ermitteln, welche Leitungsebenen im Betrieb vorhanden sind.

BUNDESARBEITSGERICHT



4 ABR 25/21
19 TaBV 6/20
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. April 2022

BESCHLUSS

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

Beschwerdeführer,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 27. April 2022 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und Klug sowie den ehrenamtlichen Richter Rupprecht und die ehrenamtliche Richterin Dierßen für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 13. Juli 2021 - 19 TaBV 6/20 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der Zustimmung des bei der Arbeitgeberin (Antragstellerin) gebildeten Betriebsrats zur Umgruppierung einer Arbeitnehmerin. 1

Die Arbeitgeberin betreibt das E-Heim in B, ein Pflegeheim für ältere Menschen. In diesem bestehen sechs „Wohnbereiche“ mit jeweils zwischen 16 und 26 Bewohnern, fest zugeordneten Pflegekräften und einer Wohnbereichsleitung. Die Aufgaben einer Wohnbereichsleitung sind in einer von der Arbeitgeberin gefertigten Stellenbeschreibung zusammengestellt, die auszugsweise folgenden Inhalt hat: 2

„1. Zuordnung der Stelle

- unmittelbar vorgesetzte Dienststelle: Pflegedienstleitung, Heimleitung.
- nachgeordnete Mitarbeiter: Alle im Pflegedienst tätigen Mitarbeiter des Wohnbereiches sowie andere Mitarbeiter des Wohnbereiches nach ausdrücklicher Anordnung.
- weisungsbefugt: allen oben genannten Bereichen

2. Beschreibung

Die Sicherung der Lebenszufriedenheit der Bewohner ist die wichtigste Aufgabe des Stelleninhabers. Dies geschieht durch individuelle, ganzheitliche und aktivierende Pflege und Betreuung. Die Wohnbereichsleitung pflegt zudem die Beziehungen zwischen Bewohnern, persönlichen Bezugspersonen und Mitarbeitern. Innerhalb des Wohnbereichs ist die Wohnbereichsleitung verantwortlich für die Erfüllung der gemeinsamen Grundsätze zur Qualitätssicherung gemäß

Landespersonalverordnung vom 7. Dezember 2015 bzw. § 75 SGB XI. Zudem hat die Wohnbereichsleitung personelle Pflichten: Durch zweckmäßige Personaleinsatzplanung und Arbeitsablaufgestaltung sichert sie die Arbeitszufriedenheit im pflegerischen Team. Sie leitet ihre unterstellten Mitarbeiter, überprüft deren Arbeit und greift ggf. korrigierend ein. Sie beteiligt sich außerdem an der Ausbildung von Schülern und Praktikanten. Eine weitere Aufgabe ist die Koordinierung des Wohnbereichsgeschehens mit anderen Leistungsbereichen der Pflegeeinrichtung und die Gewährleistung einer wirtschaftlichen Betriebsführung.

...

4. Zielsetzung

- Sicherung der Lebenszufriedenheit unserer Bewohner durch eine individuelle, aktivierende und ganzheitliche Pflege und Betreuung.
- Erstellung, Weiterführung und Umsetzung eines modernen Pflegekonzeptes. Mitgestaltung eines modernen und praxisnahen Leitbildes.
- Führung des Wohnbereiches, die sicherstellt, dass die Bedürfnisse der Bewohner, der Mitarbeiter und der Heimleitung in Einklang gebracht werden.
- Sicherung einer modernen und ganzheitlichen Betreuung, die die Freiheit, die Würde und die Individualität eines jeden Bewohners respektiert.
- Berücksichtigung der heimspezifischen Besonderheiten und Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorschriften, Richtlinien und Verordnungen.
- Integration des Wohnbereiches in das Gemeinwesen des gesamten Heimes.
- Sicherung der Arbeitszufriedenheit der unterstellten Pflegekräfte durch sinnvollen Einsatz des Personals, kooperativen Führungsstil und Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen.
- Schaffung eines Umfeldes, in dem Schüler und Praktikanten sinnvoll angeleitet und ausgebildet werden.
- Sicherstellung einer wirtschaftlichen Betriebsführung.
- Sicherstellung eines gepflegten optischen Eindrucks des Wohnbereiches.

5. Bewohnerbezogene Aufgaben, Pflegerische Aufgaben

- Übernahme von Leitungsaufgaben und ergänzend dazu Pflege und Betreuung der Bewohner.

- Sicherung einer an physischen und psychosozialen Bedürfnissen orientierten modernen Pflege und Betreuung des Bewohners.
- Sicherstellung einer optimalen pflegerischen Versorgung von Schwerstkranken und Sterbenden.
- Erstellung von Pflegeanamnesen und Pflegeplanungen in enger Kooperation mit dem Bewohner, Betreuer, Angehörigen, Pflegekräften, Ärzten sowie Therapeuten.
- Überwachung und Kontrolle der fachgerechten Grundpflege und Behandlungspflege.
- Sicherstellung einer fachgerechten Durchführung der vom Arzt angeordneten Maßnahmen.
- Durchführung oder Anordnung und Kontrolle von Prophylaxen (Dekubitus, Pneumonie, Thrombose).
- Kontrolle der Freiheitsentziehenden Maßnahmen.

6. Qualitätsmanagement

- Entwicklung und Umsetzung eines bewohnerorientierten Betreuungskonzeptes.
- Einbringen von Verbesserungsvorschlägen.
- Sicherstellung der Umsetzung des Pflegeleitbilds und Pflegekonzepts sowie der Qualität/ - Pflege- und Expertenstandards.
- gründliche Überprüfung der Qualität aller durchgeführten Pflege-, Behandlungs- und Betreuungsmaßnahmen.
- Organisation und Teilnahme an Visiten, Arzt - und Fallbesprechungen.
- schriftliche Dokumentation aller Ereignisse und Tätigkeiten.
- Kontrolle der Qualität der Pflegedokumentation. Sicherstellung einer zeitnahen Korrektur etwaiger Fehler.
- Durchführung von regelmäßigen Fallbesprechungen und Pflegevisiten.

7. Beratung und Information

...

8. Verwaltung und Organisation

- Kooperation mit anderen Diensten und Therapeuten.
- Sicherstellung des korrekten Datenaustausches zwischen Verwaltung und Wohnbereich.
- Sicherstellung einer optimalen Einstufung aller Bewohner und enge Kooperation mit den MDK-Gutachtern.
- Mithilfe bei der Organisation und Durchführung von Feiern (z.B. Sommerfest, Weihnachten).

9. Personalbezogene Aufgaben

I. Einsatzplanung

- Erstellung von Vorschlägen zu Dienstplänen und Urlaubsplänen in Abstimmung mit der Pflegedienstleitung, die den gesetzlich gültigen Vorschriften entsprechen und sich an den Wünschen der Bewohner und den Mitarbeitern orientieren.
- Einsatz des Personals unter Beachtung des Dienstplanes.
- Meldung von Ausfällen und Erkrankungen an die Pflegedienstleitung.
- Ggf. selbständige Anforderung von Ersatzkräften im Rahmen bestehender Regelungen.

II. Ausbildung und Anleitung

- Einarbeitung und Anleitung neuer Mitarbeiter.
- Organisation aller notwendigen Einweisungen für den neuen Mitarbeiter (z.B. in die EDV-Pflegedokumentation usw.).
- aktive und regelmäßige Teilnahme berufsbezogenen Fort- und Weiterbildungen (intern und extern).
- Mithilfe bei der Bestimmung des aktuellen Fortbildungsbedarfes.

...

III. Kontrolle der Arbeitsleistung

- Durchführung der Dienstaufsicht, Anleitung, Kontrolle und Fürsorgepflicht für alle unterstellten Pflegekräfte im Wohnbereich.
- bei Bedarf Korrektur der Arbeitsausführung (etwa durch Umsetzung der Ergebnisse von Pflegevisiten, Fallanalysen).
- im Bedarfsfall Erteilung mündlicher Ermahnungen.
- Meldung von Dienstvergehen an vorgesetzte Stellen.
- besondere Kontrolle und Aufsicht für die praktische Ausbildung der Schüler und Praktikanten.
- Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeit und des Ausgleichs der Mehrarbeit.
- Kontrolle der Gefährdungsanalysen, der hygienischen Verhältnisse, sowie der Arbeits- und Brandschutzverordnungen.
- Kontrolle ob den Mitarbeitern das Pflegekonzept / Pflegeleitbild bekannt sind.

IV. Austausch von Informationen

- Durchführung von regelmäßigen Teambesprechungen aller Mitarbeiter des Wohnbereiches.
- Sicherstellung der Kommunikation und Information innerhalb des Teams.
- Teilnahme bei Gesprächen mit Mitarbeitern während der Probezeit (nach einem Monat, nach drei Monaten und kurz vor Ende der Probezeit).

...

V. Organisation und Verwaltung

- Mithilfe bei der Erstellung von qualifizierten Arbeitszeugnissen für Mitarbeiter.

...

VI. Verwaltungsbezogene Aufgaben

- Information der Pflegedienstleitung, der Heimleitung und der Verwaltung über wichtige Entwicklungen und Vorkommnisse im Wohnbereich.
- Unterstützung von Behörden, Verbänden und Institutionen (z.B. Heimaufsicht, MDK, etc.).
- Überwachung der fachgerechten Lagerung von Medikamenten, Verbandsmitteln, Pflegemitteln, Heil- und Hilfsmitteln.
- Überwachung der Betriebssicherheit von Apparaten und Einrichtungen.
- Sicherung einer wirtschaftlichen Verwendung von Pflegematerialien.
- Meldung von Mängeln und Schäden aller Art an die zuständigen Abteilungen sowie Kontrolle der frist- und ordnungsgemäßen Beseitigung.
- Terminvereinbarungen für Arztbesuche, Betreuerbesuche.
- Begleitung des MDK bei den Pflegebegutachtungen.

...“

Die Anzahl der einem Wohnbereich zugeordneten Pflegekräfte richtet sich nach dem Pflegegrad der Bewohner. Die Pflegekräfte sind auf Grundlage monatlich für den jeweiligen Wohnbereich erstellter Dienstpläne in drei Schichten tätig und werden bei Abwesenheit der Wohnbereichsleitung von einer examinierter Fachkraft geleitet. Die von der jeweiligen Wohnbereichsleitung vorgeschlagenen Dienstpläne werden von der übergeordneten Pflegedienstleitung überprüft, soweit erforderlich geändert und genehmigt.

3

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung (TVöD/VKA) ist die im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Die Arbeitgeberin ersuchte mit Schreiben vom 7. Januar 2019 den Betriebsrat um Zustimmung zu der beabsichtigten Versetzung der Arbeitnehmerin K auf die Stelle der Wohnbereichsleitung für den Wohnbereich 5 und zugleich um Zustimmung zu einer „Eingruppierung“ in Entgeltgruppe P 10 Stufe 6 TVöD/VKA. Im Juli 2019 gab es in diesem Wohnbereich 26 Bewohner, nach dem Stellenplan waren 8,78 (Vollzeit-)Pflegekräfte vorgesehen. Der Betriebsrat erteilte mit E-Mail vom 9. Januar 2019 die Zustimmung zur Versetzung, verweigerte sie jedoch für die „Eingruppierung“, da seiner Auffassung nach die Entgeltgruppe P 12 TVöD/VKA zutreffend sei. 4

Mit ihrem Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats hat die Arbeitgeberin geltend gemacht, die Arbeitnehmerin übe die Funktion einer Teamleiterin iSd. Entgeltgruppe P 10 TVöD/VKA aus. Sie werde auf der untersten bei der Arbeitgeberin vorhandenen Leitungsebene tätig. Eine Stationsleitung sei in dem E-Heim nicht vorgesehen, deren Aufgaben würden durch die übergeordnete Pflegedienstleitung wahrgenommen. So würden zB die durch die Wohnbereichsleitung vorgeschlagenen Dienstpläne in der Regel durch die Pflegedienstleitung geändert. Ihr obliege die Letztentscheidungsbefugnis. Zudem seien der Arbeitnehmerin tatsächlich nur 6,64 Vollzeitkräfte unterstellt. Diese geringe Anzahl sei ein Indiz dafür, dass es sich bei dem Wohnbereich 5 nicht um eine Station im Tarifsinn handele. 5

Die Arbeitgeberin hat - nach Klarstellung in der mündlichen Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht und soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - zuletzt beantragt 6

die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der Mitarbeiterin K in die Entgeltgruppe P 10 der Anlage 1 zum TVöD/VKA, Entgeltordnung für Gesundheitsberufe B XI 2, zum 1. Februar 2019 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Arbeitnehmerin sei als Stationsleitung iSd. Entgeltgruppe P 12 TVöD/VKA tätig. Die Wohnbereiche seien die kleinste organisatorische Einheit im E-Heim, so dass es sich um Stationen handele. Die Station „Wohnbereich 5“ werde durch die Arbeitnehmerin geleitet, da ihr die fachliche Leitung obliege, sie für die Umsetzung des Pflegekonzeptes verantwortlich sei und die Dienstpläne erstelle. 7

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht den Beschluss abgeändert und den Antrag abgewiesen. Mit ihrer durch das Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihr Begehren weiter. 8

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin ist zulässig, aber unbegründet. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 9

I. Der Antrag der Arbeitgeberin ist zulässig, insbesondere besteht das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. 10

1. Die Arbeitgeberin hat - wie die Auslegung des Antrags ergibt - die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der Arbeitnehmerin nicht nur in die Entgeltgruppe P 10 TVöD/VKA, sondern auch der zugehörigen Stufe 6 beantragt und damit - wie erforderlich - die gesamte Eingruppierung zum Gegenstand des Verfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG gemacht. 11

a) Die Arbeitgeberin kann das Mitbestimmungsverfahren - und damit auch das Zustimmungsersetzungsverfahren - nicht auf einzelne Teile einer zustimmungspflichtigen Ein- oder Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 BetrVG beschränken. Eine „Teileingruppierung“ steht einer unrichtigen, unzutreffenden Eingruppierung gleich. Dementsprechend umfasst das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht nur die Einreihung in eine bestimmte Entgeltgruppe, sondern alle Faktoren, die im Zusammenhang mit der Eingruppierung zu einem unterschiedlichen Entgelt führen können. Es betrifft damit auch die Zuordnung zu von 12

Beschäftigungszeiten abhängigen Stufen (*BAG 20. Januar 2021 - 4 ABR 1/20 - Rn. 11 mwN*; *19. Oktober 2011 - 4 ABR 119/09 - Rn. 20*).

b) Die Angabe der Entgeltstufe fehlt zwar im Zustimmungseretzungsantrag. Aus der an den Betriebsrat gerichteten Anhörung vom 7. Januar 2019 ist aber ersichtlich, dass nach Auffassung der Arbeitgeberin eine Eingruppierung in Stufe 6 erfolgen soll. Es bestehen nach ihrem Vorbringen keine Anhaltspunkte dafür, der Zustimmungseretzungsantrag sei lediglich auf einen Teil der begehrten Eingruppierung gerichtet. 13

2. Dem im Zustimmungseretzungsantrag aufgenommenen Datum „1. Februar 2019“ kommt über die bloße Konkretisierung der personellen Maßnahme hinaus ersichtlich keine eigenständige Bedeutung zu. Gegenstand eines Verfahrens auf Ersetzung der Zustimmung nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist allein, ob die beabsichtigte personelle Maßnahme angesichts der vom Betriebsrat geltend gemachten Verweigerungsgründe gegenwärtig und zukünftig zulässig ist, aber nicht, ob die Maßnahme im Zeitpunkt der Antragstellung oder in einem anderen früheren Zeitpunkt zulässig war (*vgl. BAG 19. Oktober 2016 - 4 ABR 27/15 - Rn. 9 mwN*). 14

II. Der Zustimmungseretzungsantrag der Arbeitgeberin nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist unbegründet. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zu Recht verweigert. 15

1. Bei der durch die Arbeitgeberin beabsichtigten Maßnahme handelt es sich um eine Umgruppierung, die nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Das Landesarbeitsgericht hat zwar keine Feststellungen zur Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer getroffen, es ergibt sich aber bereits aus dem vorgelegten Stellenplan, dass es sich bei dem Unternehmen der Arbeitgeberin um ein solches mit mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern handelt. 16

2. Die Arbeitgeberin hat das Zustimmungsverfahren am 7. Januar 2019 ordnungsgemäß iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eingeleitet. Der Betriebsrat hat 17

dem Zustimmungersuchen mit E-Mail vom 9. Januar 2019, also schriftlich iSd. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG (*BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 5/18 - Rn. 38 mwN, BAGE 167, 43*) sowie fristgerecht nach § 99 Abs. 2, Abs. 3 BetrVG widersprochen und dabei Gründe genannt, die es als möglich erscheinen lassen, dass die Zustimmungsverweigerung berechtigt erfolgte. Hiervon gehen auch die Beteiligten und das Landesarbeitsgericht zu Recht aus.

3. Der Betriebsrat konnte die Zustimmung zu der geplanten Umgruppierung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern. Diese verstößt gegen die Bestimmungen des maßgebenden Tarifvertrags. Die Tätigkeiten der Arbeitnehmerin entsprechen nicht den tariflichen Anforderungen der Entgeltgruppe P 10 TVöD/VKA, da sie kein Team, sondern eine Station leitet. 18

a) Bei den Regelungen des TVöD/VKA und dem Besonderen Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) handelt es sich um die im Betrieb geltende Vergütungsordnung. 19

b) Nach § 12 Abs. 1 Satz 1 TVöD/VKA richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA. Die Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen, § 12 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 TVöD/VKA. 20

c) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die gesamte durch die Arbeitnehmerin auszuübende Tätigkeit einen einheitlichen Arbeitsvorgang ausmacht (*vgl. zum Arbeitsvorgang ausf. BAG 9. September 2020 - 4 AZR 195/20 - Rn. 27 ff., BAGE 172, 130; 9. September 2020 - 4 AZR 161/20 - Rn. 20 f.*). Letztlich dienen alle in der Stellenbeschreibung genannten Tätigkeiten, auch wenn es sich zum Teil um pflegerische handeln sollte, dem Arbeitsergebnis der Leitung des Wohnbereichs (*vgl. zum einheitlichen Arbeitsvorgang bei* 21

Leitungstätigkeiten BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 19 mwN, BAGE 170, 214; 29. Januar 2020 - 4 ABR 8/18 - Rn. 31 mwN).

d) Die hier maßgebenden Tätigkeitsmerkmale im Teil B der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA lauten: 22

„XI.

Beschäftigte in Gesundheitsberufen

1. Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

...

2. Leitende Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

1. ¹Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:

a) ¹Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. ²Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.

b) ¹Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. ²Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt.

c) ¹Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. ²Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Beschäftigte unterstellt.

²Die Beschäftigten müssen fachlich unterstellt sein.

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

...

Entgeltgruppe P 9

Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Gruppenleiterinnen oder Gruppenleitern bzw. von Teamleiterinnen oder Teamleitern.

...

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.“

- e) Der Arbeitnehmerin ist nach diesen Tätigkeitsmerkmalen nicht die Leitung eines Teams iSd. Entgeltgruppe P 10 TVöD/VKA übertragen, sondern die einer Station iSd. Entgeltgruppe P 12 TVöD/VKA. 23

aa) Nach Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA sind die Tarifvertragsparteien hinsichtlich des Aufbaus der Tätigkeitsmerkmale für Führungskräfte in der Pflege von einer bestimmten Organisationsstruktur ausgegangen. Unterste Leitungsebene ist danach die „Gruppen- bzw. Teamleitung“, während die Station die kleinste organisatorische Einheit darstellt. Der Begriff der Stationsleitung in den Entgeltgruppen P 12 und P 13 TVöD/VKA knüpft insoweit an der (kleinsten) organisatorischen Einheit „Station“ an. Aus dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für die Leitenden Beschäftigten in der Pflege wird weiterhin deutlich, dass die Eingruppierung von einem 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 (*BAG 24. Februar 2021 - 4 AZR 309/20 - Rn. 23; 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 26, BAGE 170, 214; 29. Januar 2020 - 4 ABR 8/18 - Rn. 25*). Diese Struktur ist nicht nur für Krankenhäuser, sondern grundsätzlich auch für Pflegeheime maßgebend, da die Tarifvertragsparteien die Tätigkeitsmerkmale inhaltsgleich zum TVöD-B vereinbart haben (*vgl. hierzu Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Stand März 2022 Teil IIIb EntgO VKA - B XI - Gesundheitsberufe Rn. 1, 462*).

bb) Die Tätigkeit einer Stationsleiterin im Tarifsinn kann einer Arbeitnehmerin entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin auch dann übertragen sein, wenn in einer Einrichtung nicht alle Leitungsebenen vorhanden sind, welche die Tarifvertragsparteien der regelmäßigen Organisationsstruktur nach Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA zugrunde legen. Maßgebend ist, ob es sich bei der betreffenden Einheit um „die kleinste organisatorische“ handelt und diese von der Arbeitnehmerin mit den typischerweise einer Stationsleiterin obliegenden Aufgaben geleitet wird.

(1) Die Anwendbarkeit der speziellen Tätigkeitsmerkmale für „Leitende Beschäftigte in der Pflege“ erfordert keine bestimmte Organisationsstruktur. Die Tarifvertragsparteien gehen nach dem Wortlaut der Vorbemerkung Nr. 1 Satz 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum

TVöD/VKA lediglich von einer „regelmäßigen“ Organisationsstruktur aus. Bereits dieser deutet darauf hin, dass auch Leitungstätigkeiten in Einrichtungen, die nicht alle im Tarifvertrag genannten Organisationsebenen vorhalten, durch die tariflichen Merkmale erfasst werden sollen. Darüber hinaus umfasst nach Vorbemerkung Nr. 1 Buchst. c Satz 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA zwar ein Bereich/eine Abteilung „in der Regel“ mehrere Stationen. Im Verhältnis zwischen Team und Station besteht ein solches Erfordernis aber nicht (*BAG 17. November 2021 - 4 ABR 1/21 - Rn. 21, 25, zu den insoweit inhaltsgleichen AVR Caritas*). Es bestehen keine Anhaltspunkte, die Tarifvertragsparteien hätten diese Tätigkeitsmerkmale ausschließlich für den Fall schaffen wollen, dass die tatsächliche Organisationsstruktur der im Tarifvertrag wiedergegebenen entspricht. Zudem sind nach Vorbemerkung Nr. 2 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA abweichende Bezeichnungen für vergleichbare organisatorische Einheiten ausdrücklich unbeachtlich.

(2) Welche der von den Tarifvertragsparteien im Tarifvertrag erwähnten Leitungsebenen in einem Betrieb vorhanden sind, ist durch einen Vergleich der tatsächlichen Gegebenheiten mit der als regelmäßig unterstellten Organisationsstruktur zu ermitteln (*Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Stand März 2022 Teil IIIb EntgO VKA - B XI - Gesundheitsberufe Rn. 495*). Hierfür sind zum einen die organisatorische Verselbstständigung der jeweiligen Einheit und zum anderen die Aufgaben, welche der diese Einheit leitenden Person übertragen worden sind, zu berücksichtigen. 27

cc) Bei den im E-Heim gebildeten „Wohnbereichen“ handelt es sich um „Stationen“ iSd. Vorbemerkung Nr. 1 Buchst. b Satz 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA. 28

(1) Eine Station ist nach Vorbemerkung Nr. 1 Buchst. b Satz 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA die kleinste organisatorische Einheit. Unter Station ist nach allgemeinem Verständnis eine Abteilung in einem Krankenhaus zu verstehen (*BAG 29. Januar 2020*) 29

- 4 ABR 8/18 - Rn. 19). Eine „Station“ in einer anderen Einrichtung liegt vor, wenn diese vergleichbar wie eine Abteilung in einem Krankenhaus organisiert, dh. von anderen Einheiten organisatorisch abgegrenzt und in gewissem Maße verselbstständigt ist. Hierfür sprechen eine räumliche Trennung von anderen Einheiten, die feste Zuordnung der jeweiligen Mitarbeiter zu dieser Einheit und die Erstellung jeweils eigener Dienstpläne. Ein Indiz kann auch die separate Zuweisung von Pflegemitteln an diese Einheit sein (*BAG 17. November 2021 - 4 ABR 1/21 - Rn. 30*). Die Verselbstständigung muss zudem auf unbestimmte Dauer oder jedenfalls für einen nicht unerheblichen Zeitraum angelegt sein. Die bloße Aufgabenerfüllung mit wechselndem Personal genügt nicht (*zur „vergleichbaren sonstigen Organisationseinheit“ iSd. Entgeltgruppe Ä5 Buchst. a TV-Ärzte Hessen BAG 16. Mai 2012 - 4 AZR 300/10 - Rn. 27; 17. November 2010 - 4 AZR 63/09 - Rn. 41; ähnlich zum „Teilbereich einer Klinik oder Abteilung“ iSd. Entgeltgruppe Ä3 TV-Ärzte/TdL BAG 20. Juni 2012 - 4 AZR 464/10 - Rn. 14; 9. Dezember 2009 - 4 AZR 495/08 - Rn. 35 ff., BAGE 132, 365; 9. Dezember 2009 - 4 AZR 568/08 - Rn. 29 ff.*).

(2) Die im E-Heim eingerichteten Wohnbereiche sind Stationen im Tarifsinn. Sie sind auf Dauer eingerichtet und räumlich von den anderen Wohnbereichen getrennt. Zudem sind ihnen nach den durch die Arbeitgeberin nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Pflegekräfte fest zugeordnet und es werden jeweils separate Dienstpläne erstellt. Für die durch die Arbeitgeberin behauptete „Fluktuation der Arbeitskräfte zwischen den Wohnbereichen“ fehlt es an Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Schließlich verfügen die Wohnbereiche über eigene Ausstattung und Sachmittel (*vgl. Stellenbeschreibung Nr. 9 VI*). 30

dd) Die Arbeitnehmerin ist als Stationsleiterin iSd. Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 1 TVöD/VKA beschäftigt. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin sind nicht der übergeordneten Pflegedienstleitung, sondern ihr die Aufgaben einer Stationsleitung übertragen worden. 31

- (1) Mit dem Begriff der Stationsleitung ist ein bestimmtes Berufsbild verbunden. Stationsleiterinnen in der Alten- und 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. Die Aufgaben einer Gruppen-/Teamleitung beschränken sich hingegen auf die Leitung einer Personengruppe, die typischerweise eine Teileinheit einer Station darstellt (*BAG 24. Februar 2021 - 4 AZR 309/20 - Rn. 47; ausf. 29. Januar 2020 - 4 ABR 8/18 - Rn. 22, 29*). 32
- (2) Nach diesen Grundsätzen übt die Arbeitnehmerin die Tätigkeit einer Stationsleiterin aus. Die ihr nach der Stellenbeschreibung übertragenen Aufgaben umfassen sowohl die erforderliche fachliche als auch organisatorische Leitung. 33
- (a) Die Arbeitnehmerin verfügt über die fachliche Weisungsbefugnis gegenüber den im Pflegedienst des Wohnbereichs tätigen Mitarbeitern (*Stellenbeschreibung Nr. 5 iVm. Nr. 1, zweiter Unterpunkt*) und koordiniert deren Einsatz (*Stellenbeschreibung Nr. 4*). In diesem Zusammenhang hat sie sicherzustellen, dass die Bedürfnisse der Bewohner, Mitarbeiter und der Heimleitung in Einklang gebracht werden (*Stellenbeschreibung Nr. 4*). Hierzu hat sie regelmäßige Besprechungen mit den Mitarbeitern des Wohnbereichs durchzuführen und deren Kommunikation untereinander zu fördern (*Stellenbeschreibung Nr. 9 IV*). Sie ist ferner für die Organisation und Durchführung der Einarbeitung und Anleitung neuer Mitarbeiter verantwortlich (*Stellenbeschreibung Nr. 9 II*). Ihr obliegen zudem die Dienstaufsicht sowie die Personaleinsatzplanung einschließlich der Mit Hilfe bei der Erstellung von qualifizierten Arbeitszeugnissen (*Stellenbeschreibung Nr. 9 V*) sowie von Vorschlägen zu Dienst- und Urlaubsplänen in Abstimmung mit der Pflegedienstleitung (*Stellenbeschreibung Nr. 9 I und III*). Der Tätigkeit als Stationsleiterin steht nicht entgegen, dass es sich bei den Dienstplänen lediglich 34

um „Vorschläge“ handelt und die Letztentscheidungsbefugnis bei der Pflegedienstleitung verbleibt. Die (verbindliche) Dienstplanerstellung oder deren Überprüfung ist typisches Merkmal des der Stationsleitung übergeordneten Berufsbildes der Pflegedienstleitung (*BAG 29. Januar 2020 - 4 ABR 8/18 - Rn. 42, 43*). Soweit die Arbeitgeberin darüber hinaus in der Rechtsbeschwerdebegründung vorträgt, die Pflegedienstleitung sei für die Erstellung, Kontrolle und Unterzeichnung der Dienstpläne zuständig und nehme im Regelfall umfangreiche Änderungen an den Vorschlägen der Wohnbereichsleitung vor, widerspricht dies den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und kann als neuer Sachvortrag keine Berücksichtigung finden (§ 92 Abs. 2 ArbGG iVm. § 559 ZPO, vgl. *BAG 25. Januar 2017 - 10 ABR 78/16 (F) - Rn. 3; 18. Juli 2012 - 7 ABR 21/11 - Rn. 38*).

(b) Darüber hinaus ist die Arbeitnehmerin für die Erfüllung der gemeinsamen Grundsätze zur Qualitätssicherung gemäß der Landespersonalverordnung vom 7. Dezember 2015 (*Verordnung des Sozialministeriums Baden-Württemberg über personelle Anforderungen für stationäre Einrichtungen [Landespersonalverordnung - LPersVO] GBl. 2015 S. 1253, zuletzt geändert durch Art. 43 des Gesetzes zum Abbau verzichtbarer Formerfordernisse vom 11. Februar 2020, GBl. 2020 S. 37, 43*) und § 75 SGB XI verantwortlich (*Stellenbeschreibung Nr. 2*). Im Rahmen des Qualitätsmanagements hat sie in ihrem Arbeitsbereich insbesondere die Umsetzung und Weiterentwicklung des Pflegekonzeptes sicherzustellen sowie dessen Dokumentation durchzuführen und zu überwachen (*Stellenbeschreibung Nr. 6*). Hierzu ist von ihr die Qualität aller durchgeführten Pflege-, Behandlungs- und Betreuungsmaßnahmen gründlich zu überprüfen (*Stellenbeschreibung Nr. 6*). Als weitere Aufgabe obliegt ihr die Gewährleistung der wirtschaftlichen Betriebsführung, ua. durch Sicherstellung einer optimalen Einstufung aller Bewohner und enge Kooperation mit den MDK-Gutachtern (*Stellenbeschreibung Nr. 8*). Darüber hinaus ist die Arbeitnehmerin für die Überwachung der Betriebssicherheit von Apparaten und Einrichtungen sowie der fachgerechten Lagerung der Materialien und deren wirtschaftlicher Verwendung innerhalb des Wohnbereichs verantwortlich. Sie hat die Heimleitung über Mängel

35

und Schäden zu informieren und für deren Beseitigung zu sorgen (*Stellenbeschreibung Nr. 9 VI*).

(c) Unerheblich ist, wenn die Arbeitnehmerin im Rahmen ihrer Leitungstätigkeiten ggf. auch selbst pflegerische Tätigkeiten übernimmt. Diese gehören als Zusammenhangsarbeiten zur einheitlich zu bewertenden Leitungstätigkeit (*vgl. BAG 29. Januar 2020 - 4 ABR 8/18 - Rn. 31*). 36

(3) Die Anzahl der der Arbeitnehmerin unterstellten Beschäftigten spricht nicht gegen die Annahme, diese leite eine Station. 37

(a) Die in der Vorbemerkung Nr. 1 Buchst. a Satz 2 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA genannte Anzahl von neun unterstellten Beschäftigten kann nicht herangezogen werden, um ein Team und eine Station voneinander abzugrenzen. Sie dient - zudem nur regelmäßig und nicht als starre Grenze - der Unterscheidung zwischen einem „Team“ und einem „großen Team“ (*vgl. zur Abgrenzung Station/große Station BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 23, 27, BAGE 170, 214*). Bei neun unterstellten Vollzeitäquivalenten liegt in der Regel die Obergrenze für das Vorliegen eines „Teams“ iSd. Entgeltgruppe P 10 Fallgruppe 1 TVöD/VKA und bei zwölf diejenige für eine „Station“ iSd. Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 1 TVöD/VKA. Die Unterscheidung einer Station von einem Team beruht nicht auf der Anzahl der unterstellten Beschäftigten, sondern auf der Organisation und den der Leiterin jeweils übertragenen Aufgaben. Eine Station kann auch dann vorliegen, wenn die Zahl der unterstellten Beschäftigten geringer als neun ist (*vgl. zur Abteilung/zum Bereich BAG 17. November 2021 - 4 ABR 1/21 - Rn. 23*). 38

(b) Das Landesarbeitsgericht hat darüber hinaus zutreffend nicht auf die Anzahl der tatsächlich unterstellten Beschäftigten, sondern auf die nach dem Stellenplan vorgesehene Stellenbesetzung abgestellt. Nach Satz 4 der Vorbemerkung Nr. 9 zur Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA ist für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind (*vgl. BAG 24. Februar 2021 - 4 AZR 309/20 - Rn. 27; 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 30, BAGE 170, 214*). Danach sind der 39

Arbeitnehmerin 8,78 Vollzeitäquivalente unterstellt, mithin nur 3,22 Vollzeitäquivalente weniger als regelmäßig für eine große Station erforderlich. Daher spräche die Anzahl der unterstellten Beschäftigten auch im Fall ihrer Berücksichtigung nicht gegen das Vorliegen einer Station.

Treber

M. Rennpferdt

Klug

P. Rupprecht

Dierßen