

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Beschluss

§ 12 TVöD, § 99 BetrVG, Anl 1 Teil B Abschn XI Nr 2 Entgeltgr P12 TVöD

- 1. Die von dem Bundesarbeitsgericht zur Eingruppierung einer Stationsleitung in einem Krankenhaus aufgestellten Grundsätze (29. Januar 2020 - 4 ABR 8/18 -) sind auch auf die Wohnbereichsleitung in einem Pflegeheim für ältere Menschen anzuwenden, wenn die Einrichtung nach dem Stationsmodell im Sinne der Vorbemerkungen von Teil B XI Beschäftigte in Gesundheitsberufen 2. Leitende Beschäftigte in der Pflege der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD-VKA organisiert ist. Dabei ist ein dreistufiger Aufbau - Gruppen- bzw. Teamleitung, Stationsleitung, Bereichs- bzw. Abteilungsleitung - nicht zwingend erforderlich. Dabei ist ein dreistufiger Aufbau - Gruppen- bzw. Teamleitung, Stationsleitung, Bereichs- bzw. Abteilungsleitung - nicht zwingend erforderlich.**
- 2. Eine Wohnbereichsleiterin in einer Pflegeeinrichtung für ältere Menschen ist dann als Stationsleiterin in die Entgeltgruppe P12 von Teil B XI 2. der Entgeltordnung (VKA) eingruppiert, wenn sie eine organisatorisch abgrenzbare Einheit leitet und die typischen Aufgaben einer Stationsleitung wahrnimmt, die über die Anleitung und Überwachung der nachgeordneten Pflegekräfte hinausgehen. Das ist der Fall, wenn der Wohnbereich seinen Zweck mit eigener Ausstattung, eigenen Sachmitteln und Räumen sowie eigenem Personal erfüllt, die Leitung die pflegerischen Aufgaben, die Pflegeübergaben und die Pflegedokumentation koordiniert, die Personalführung einschließlich der Dienstplangestaltung innehat und an der Personalentwicklung und der praktischen Ausbildung von Nachwuchskräften mitwirkt und für die Qualitätssicherung zuständig ist. Es ist unschädlich, dass die Letztverantwortlichkeit, etwa bei der Dienstplanerstellung, bei der Pflegedienstleitung liegt.**

LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 13.07.2021 Az. : 19 TaBV 6/20

Tenor:

1. Auf die Beschwerde des Beteiligten zu 2/Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 12. November 2020 - 8 BV 13/20 - teilweise abgeändert:

Der Antrag Ziff. 2 der Arbeitgeberin wird abgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe:

A

1

Die Beteiligten streiten im Beschwerdeverfahren noch um die Ersetzung der Zustimmung des bei der Arbeitgeberin standortübergreifend gebildeten Betriebsrats zur Umgruppierung der Arbeitnehmerin K..

2

Die Beteiligte Ziff. 1 (i.F. Arbeitgeberin) betreibt u.a. Pflegeheime für ältere Menschen, so das E.-Heim, welches in sechs Wohnbereiche gegliedert ist, von denen jeweils drei ehemals 20 und zwischenzeitlich 16 und jeweils drei 26 Bewohner haben. Den Wohnbereichen steht jeweils eine Wohnbereichsleitung vor, wegen deren Arbeitsaufgaben im Einzelnen auf die Stellenbeschreibung Wohnbereichsleitung Bezug genommen wird (Bl. 33 ff. der Akte des ArbG). Jedem Wohnbereich sind Pflegekräfte zugeordnet, deren Zahl – gerechnet in Vollzeitkräften – sich nach dem Pflegegrad der einzelnen Bewohner richtet. Bei 26 Bewohnern mit unterschiedlichen Pflegegraden waren das zum 1. Juli 2019 in dem hier interessierenden Wohnbereich 5 deren 9,58 Vollzeitkräfte unter Einschluss der mit einem Teilzeitdeputat von 0,8 tätigen Wohnbereichsleitung (Bl. 81 der Akte des Arbeitsgerichts). Die Pflegekräfte sind in drei Schichten tätig: Von 6:30 Uhr bis 14:00 Uhr, von 13:30 Uhr bis 21:00 Uhr sowie von 20:45 bis 06:45 Uhr. Sie werden bei Abwesenheit der Wohnbereichsleitung von einer examinierten Fachkraft geleitet. Ihre Einsätze erfolgen auf der Grundlage monatlicher Dienstpläne für den jeweiligen Wohnbereich. Diese werden von der Wohnbereichsleitung unter Berücksichtigung der Wünsche der jeweiligen Mitarbeiter und unter Berücksichtigung etwaiger Abwesenheiten zum Beispiel aufgrund von Urlaub erstellt und der übergeordneten Pflegedienstleitung vorgelegt. Jene prüft die Dienstpläne, nimmt ggf. erforderliche Änderungen vor, wie beispielsweise eine wohnbereichsübergreifende Aushilfe oder Abordnung im Falle einer Unterbesetzung.

3

Bei der Arbeitgeberin findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung (TVöD-VKA) Anwendung. Die Vergütung des Pflegepersonals richtet sich seit dem 1. Januar 2017 nach Teil B der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) XI Beschäftigte in Gesundheitsberufen.

4

Die Arbeitgeberin beabsichtigte, zum 1. Februar 2019 der seit vielen Jahren als Stellvertreterin tätigen Arbeitnehmerin K. die Wohnbereichsleitung des Wohnbereichs 5 zu übertragen. Deswegen wandte sie sich mit Schreiben vom 7. Januar 2019 mit der Bitte um Zustimmung an den Beteiligten Ziff. 2 (i.F.: Betriebsrat). In dem Schreiben ist u.a. angegeben: Eingruppierung: P 10 Stufe 6 (Bl. 31 der Akten des ArbG).

5

Unter dem 9. Januar 2019 erklärte der Betriebsrat, er stimme der Funktionsübertragung zu, nicht jedoch der Eingruppierung. Zur Begründung gab der Betriebsrat an, nach seiner Auffassung sei eine Leitung im stationären Bereich in P 12 TVöD einzugruppieren (Bl. 32 der Akte des ArbG).

6

Mit der am 6. Juli 2019 bei dem Arbeitsgericht eingereichten Antragsschrift begehrt die Arbeitgeberin die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin K. in die Entgeltgruppe P 10 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD XI Beschäftigte in Gesundheitsberufen, 2. Leitende Beschäftigte in der Pflege.

7

Die Arbeitgeberin hat vorgetragen und die Ansicht vertreten, die Arbeitnehmerin K. sei mit der Tätigkeit und Funktion der Wohnbereichsleitung als Teamleiterin im Sinne der Entgeltgruppe P 10 anzusehen. Die Wohnbereichsleitungen seien direkt der Pflegedienstleitung und Heimleitung unterstellt. Ihnen selbst unterstünden die nachgeordneten Mitarbeiter im Pflegedienst. Es würden Leitungsaufgaben einerseits und ergänzend auch pflegerische Aufgaben wahrgenommen. Entsprechend der Vorbemerkung Ziff. 1 der Entgeltordnung zu den Leitenden Beschäftigten in der Pflege stelle die Gruppen- bzw. Teamleitung die unterste Leitungsebene dar, wobei in der Regel nicht mehr als 9 Beschäftigte unterstellt seien. Diese Voraussetzungen seien vorliegend erfüllt. Die Ebene einer Stationsleitung als kleinste organisatorische Einheit mit in der Regel nicht mehr als 12 Beschäftigten im Sinne der Vorbemerkung Ziff. 1 der Entgeltordnung existiere in den von der Arbeitgeberin auch betriebenen Krankenhäusern, nicht aber im Bereich der Pflegeheime. Leitungsaufgaben, die in Krankenhäusern von Stationsleitungen erfüllt werden, würden im Pflegeheim nicht von den Wohnbereichsleitungen, sondern von der Pflegedienstleitung wahrgenommen. Tatsächlich seien der Arbeitnehmerin K. auch nur 6,64 Vollzeitkräfte unterstellt. Weder die Entgeltgruppe P 10 – Beschäftigte als Stationsleiterin – noch die Entgeltgruppe P 11 – Beschäftigte als Gruppenleiterin oder als Teamleiterin mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Gruppen oder Teams – sei die für eine Wohnbereichsleitung zutreffende Entgeltgruppe.

8

Die Arbeitgeberin hat beantragt, soweit für das Beschwerdeverfahren von Interesse:

9

Die Zustimmung des Beteiligten Ziff. 2 zur Eingruppierung der Mitarbeiterin K. K. in die Entgeltgruppe P 10 TVöD-B, Teil IIIb, B 11 Gesundheitsberufe – zum 01.02.2019 wird ersetzt.

10

Die Arbeitgeberin hat im Termin vom 13. Juli 2021 klargestellt, dass sich der Antrag auf die Umgruppierung, hilfsweise Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 10 der Anlage 1 zum TVöD-VKA, Entgeltordnung für Gesundheitsberufe B XI 2 beziehe.

11

Der Betriebsrat hat die Zurückweisung des Antrags beantragt.

12

Der Betriebsrat hat vorgetragen und die Ansicht vertreten, er habe die Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin K. in die Entgeltgruppe P 10 zu Recht verweigert. Zutreffend sei die Arbeitnehmerin K. in die Entgeltgruppe P 12 eingruppiert – Beschäftigte als Stationsleiterin. Tatsächlich seien ihr insgesamt 9 Beschäftigte zuzüglich zweier Auszubildenden unterstellt. Der Wohnbereich im Pflegeheim sei als kleinste organisatorische Einheit und mithin als Station im Sinne der Vorbemerkung Ziff. 1 zu den Leitenden Beschäftigten in der Pflege nach der Entgeltordnung anzusehen. Als Leiterin führe die Arbeitnehmerin K. die Mitarbeiter

und sei für die Umsetzung des Pflegekonzeptes verantwortlich, wie auch für die Dienstplanung des Wohnbereichs.

13

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 12. November 2020 dem Antrag der Arbeitgeberin entsprochen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, es läge eine mitbestimmungspflichtige Ein- bzw. Umgruppierung vor. Die Arbeitgeberin habe das Verfahren nach § 99 Abs. 1 BetrVG ordnungsgemäß eingeleitet und der Betriebsrat habe form- und fristgerecht die Zustimmung unter Angabe hinreichender Gründe verweigert. Die verweigerte Zustimmung sei zum 1. Februar 2019 zu ersetzen. Mit der Übertragung der Tätigkeit als Wohnbereichsleitung sei die Arbeitnehmerin K. als Gruppen- bzw. Teamleiterin im Sinne der Entgeltgruppe P 10 Nr. 1 als Leitende Beschäftigte in der Pflege tätig. Es handele sich hierbei im Sinne der Vorbemerkung Nr. 1 um eine Tätigkeit auf der untersten Leitungsebene und nicht um eine Stationsleitung im Sinne der Entgeltgruppe P 12 Nr. 1. Nach den Vorbemerkungen sei zwischen der untersten Leitungsebene und der Station als kleinster organisatorischer Einheit zu unterscheiden. Auf abweichende Bezeichnungen komme es nicht an. Es stehe der Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 10 nicht entgegen, dass der Wohnbereichsleitung eine Pflegedienstleitung überstellt sei. Zwar sei der Wohnbereichsleitung die Dienstplangestaltung mitübertragen, letztlich erfolge jedoch immer über die Pflegedienstleitung die abschließende Dienstplanung, auch wenn jene angesichts der Vielzahl der Beschäftigten schon aus Zeitgründen die komplette Dienstplanung aller Wohnbereiche nicht alleine erstellen könne. Das werde durch die hierarchische Struktur, die sich auch in der Entgeltordnung widerspiegele, aufgegriffen. Gerade die Zuarbeit der Team- oder Gruppenleitungen als unterster Leitungsebene ermögliche den Leitungen der darüberstehenden kleinsten organisatorischen Einheiten in eben diesen die Dienstplanung insgesamt zu verantworten. Darüber hinaus sei Frau K. mit 5,49 unterstellten Vollzeitkräften eine Gruppen- bzw. Teamleitung mit in der Regel nicht mehr als 9 Beschäftigten übertragen. Die beschäftigten Personen seien in Vollzeitkräfte umzurechnen.

14

Der Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 10 stehe nicht entgegen, dass Frau K. ausweislich der Stellenbeschreibung auch organisatorische Aufgaben mitübertragen sein mögen. Das sei nicht gleichzusetzen mit einer entsprechend umfassenden Letztentscheidungsbefugnis. Ein höheres Maß an Verantwortung oder ein größeres Team im Sinne der Entgeltgruppe P 11 sei weder ersichtlich noch dargelegt. Eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe P 12 als Stationsleitung komme schon deshalb nicht in Betracht, da nach den maßgeblichen Vollzeitkräften noch nicht einmal in der Regel 9 Beschäftigte Frau K. im Wohnbereich unterstellt seien.

15

Mit der Beschwerde ficht der Betriebsrat den Beschluss des Arbeitsgerichts an. Das Arbeitsgericht habe die Zustimmung zur Eingruppierung von Frau K. in die Entgeltgruppe P 10 zu Unrecht ersetzt. Bei der von Frau K. auszuübenden und ausgeübten Tätigkeit und Position handele es sich nicht lediglich um eine Teamleitung. Die Unterstellung der Wohnbereichsleitung unter die Pflegedienstleitung besage nichts über die Einordnung als Gruppen- bzw. Teamleitung oder als Stationsleitung. Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass jeder Wohnbereich eine eigene Dienstplanung für die dort (dauerhaft) eingesetzten Beschäftigten habe, die von der zuständigen Wohnbereichsleitung erstellt werde. Sie plane mit der vorgegebenen Arbeitskapazität die Beschäftigten in die Schichten entsprechend der individuellen Arbeitszeiten ein. Lediglich in Ausnahmefällen obliege die abschließende Planung der Pflegedienstleitung. Es erfolge nicht lediglich eine

Zuarbeit, sondern die Wohnbereichsleitung trage die Verantwortung für die Dienstplanung und Sorge im Falle eines kurzfristigen Ausfalls für Ersatz. Die Pflegedienstleitung sei auf eigenverantwortliche Entscheidungen der Wohnbereichsleitung insofern angewiesen.

16

Als unterste Leitungsebene sei die jeweilige Schichtleitung anzusehen. Oberhalb der Wohnbereichsleitung gebe es keine „kleinste organisatorische Einheit“, sondern nur die Pflegedienstleitung. Als „kleinste organisatorische Einheit“ der Einrichtung sei der Wohnbereich anzusehen und dessen Leitung entsprechend der Struktur der Entgeltordnung als Stationsleitung.

17

Die tariflichen Bestimmungen würden keine Untergrenze für die Anzahl der nachgeordneten Vollzeitkräfte vorgeben. Auch die Angabe der Organisationsstruktur sei keine zwingende Vorgabe und nach Ziff. 1 Satz 2 der Vorbemerkungen der Entgeltordnung zu Leitenden Beschäftigten in der Pflege komme es lediglich auf eine fachliche Unterstellung der Beschäftigten an, nicht aber auf eine disziplinarische Unterstellung oder eine Letztentscheidungsbefugnis.

18

Der Betriebsrat beantragt,

19

den Beschluss des ArbG Karlsruhe zu Az. 8 BV 13/20 aufzuheben und wie folgt abzuändern:

20

Der Antrag zu Ziff. 2 wird abgewiesen.

21

Die Arbeitgeberin beantragt,

22

die Beschwerde zurückzuweisen.

23

Sie trägt vor und vertritt die Ansicht, das Arbeitsgericht habe die Zustimmung zur Eingruppierung zurecht ersetzt. Die tariflichen Regelungen würden zwischen mehreren Leitungsebenen unterscheiden. Das ergebe sich aus den Vorbemerkungen zur Entgeltordnung für Leitende Beschäftigte in der Pflege und aus den Entgeltgruppen P 9 aufwärts selbst. Dass es zwischen der Wohnbereichsleitung und der Pflegedienstleitung keine weitere Leitungsebene in der Einrichtung gebe, führe nicht dazu, dass die Wohnbereichsleitung als Stationsleitung anzusehen sei. Eine solche Leitungsebene gebe es im Betrieb des Heimes nicht. Nach der Organisation des Betriebes gebe es unterhalb der Pflegedienstleitung keine eigene organisatorische Einheit, sondern lediglich Teams oder Gruppen mit wenigen Mitarbeitern.

24

Zwar entwerfe die Wohnbereichsleitung für ihren Wohnbereich die Dienstpläne. Die letztendliche Entscheidung und die Übernahme der Verantwortung für die Konformität der Dienstpläne mit den Gesetzen und den tariflichen Bestimmungen trage jedoch die Pflegedienstleitung. Das entspreche der Stellenbeschreibung. Im Übrigen habe eine verantwortliche Erstellung eines Dienstplanes nicht die Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 12 zur Folge. In Fällen kurzfristigen

Personalausfalles prüfe die Pflegedienstleitung, ob der Ausfall kompensiert werden müsse und ob zum Beispiel Personal aus anderen Wohnbereichen aushelfen könne. Sei das nicht möglich, werde die Wohnbereichsleitung gebeten, Mitarbeiter des eigenen Wohnbereichs zu kontaktieren. Im Übrigen sei ein Ausfallkonzept Gegenstand eines laufenden Einigungsstellenverfahrens. Schließlich habe das Arbeitsgericht geprüft, ob das Kriterium der unterstellten Beschäftigtenzahl erfüllt sei und ob ggf. deswegen eine oberhalb der Entgeltgruppe P 10 liegende Eingruppierung in Frage komme. Auch die Übertragung gewisser organisatorischer Aufgaben stehe der Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 10 nicht entgegen. Es sei der Entscheidung des Arbeitgebers überlassen, welche Aufgaben im Betrieb auf der untersten Leitungsebene angesiedelt werden.

25

Schließlich weist die Arbeitgeberin darauf hin, dass die Pflegedienstleitung nicht nur für die Durchsicht und Korrektur, Ergänzung und verantwortliche Aufstellung der Dienst- und Urlaubspläne zuständig ist, sondern auch Ansprechpartner für den Betriebsrat zur Ausübung der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Ziff. 2 und 3 BetrVG.

26

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen wird auf die gewechselten Schriftsätze, die bezeichneten Anlagen und die Termins Niederschrift vom 13. Juli 2021 Bezug genommen (Abl. 71).

B

27

Die Beschwerde des Betriebsrats hat Erfolg. Er hat die Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin K. in die Entgeltgruppe P 10 von Teil B XI 2. der Anlage 1 (Entgeltordnung-VKA) zum TVöD/VKA zu Recht verweigert. Zu Unrecht hat das Arbeitsgericht den Antrag der Arbeitgeberin auf Zustimmungsersetzung entsprochen, § 99 Abs. 4 BetrVG. Die Arbeitnehmerin K. ist nicht in die genannte Entgeltgruppe eingruppiert.

I.

28

Die Beschwerde ist als solche statthaft, §§ 8 Abs. 4, 87 Abs. 1 ArbGG. Sie ist auch im Übrigen zulässig, denn sie wurde form- und fristgerecht eingelegt und auch begründet, §§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit den §§ 519, 520 ZPO. Auf die Feststellungen in der Sitzungsniederschrift vom 13. Juli 2021 wird Bezug genommen (Abl. 71). Die Beschwerde setzt sich hinreichend mit der angefochtenen Entscheidung auseinander (§ 520 Abs. 3 Satz 2 Ziff. 2 ZPO).

II.

29

Die Beschwerde ist auch begründet. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zu der personellen Maßnahme nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu Recht verweigert, weil die Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 10 nicht den Bestimmungen des Tarifvertrages entspricht. Das folgt daraus, dass die Arbeitnehmerin K. als Leiterin eines Wohnbereichs eine Station im Sinne der Vorbemerkungen der Entgeltordnung zu den Leitenden Beschäftigten in der Pflege leitet und mithin Stationsleiterin im Sinne der Entgeltgruppe P 12 ist.

30

1. Der Antrag der Arbeitgeberin ist zulässigerweise im Beschlussverfahren nach den §§ 2a, 80 Abs. 1 ArbGG gestellt. Er ist auch hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Arbeitgeberin hat im Termin zur Anhörung der Beteiligten vor der Kammer am 13. Juli 2021 klargestellt, auf welche Entgeltgruppe der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) sich der Antrag bezieht. Außerdem wurde klargestellt, dass mit der Zuweisung der Tätigkeiten einer Wohnbereichsleitung eine Umgruppierung einhergeht (BAG 29. Januar 2020 – 4 ABR 8/18 – Rz 14). Darüber besteht zwischen den Beteiligten auch kein Streit.

31

2. Der Antrag ist unbegründet.

32

a) Die Arbeitgeberin hat das Zustimmungsverfahren jedenfalls betreffend die hier interessierende Umgruppierung im Grundsatz ordnungsgemäß im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eingeleitet und der Betriebsrat hat dem Zustimmungersuchen der Arbeitgeberin form- und fristgerecht nach § 99 Abs. 2, Abs. 3 BetrVG widersprochen und dabei einen Grund genannt, der es als möglich erscheinen lässt, dass die Zustimmungsverweigerung berechtigt erfolgt.

33

b) Die für die Eingruppierung maßgebliche Vergütungsordnung ergibt sich aus § 12 TVöD-VKA, der auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten im Betrieb „E.-Heim“ unstreitig Anwendung findet. Danach richtet sich die Eingruppierung der/des Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA). Nach Abs. 2 der Vorschrift ist die/der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihr/ihm 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 eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

34

aa) Nach der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD/VKA sind Arbeitsvorgänge Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B.).

35

bb) Bei der Tätigkeit als „Wohnbereichsleiterin“ handelt es sich, wovon auch die Beteiligten ausgehen, um einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Es ließe sich zwar zwischen unmittelbaren Leitungstätigkeiten und anderen Tätigkeiten unterscheiden, aber letztlich dienen alle Tätigkeiten der Arbeitnehmer dem Arbeitsergebnis des jeweiligen Wohnbereichs. Wenn die Leiterin/der Leiter einer Organisationseinheit selbst Aufgaben wahrnimmt, die innerhalb des von ihr/ihm betreuten Bereichs anfallen, gehören diese Tätigkeiten als Zusammenhangsarbeiten zur einheitlich zu bewertenden Leitungstätigkeit (BAG 29. Januar 2020 – 4 ABR 8/18 – Rz 31 juris; 15. Februar 2006 – 4 AZR 66/05 – Rz 14 mwN zur Tätigkeit als Stationsschwester im Sinne des BAT; vgl. auch BAG 24. Februar 2021 – 4 AZR 309/20 – Rz 17, 18 zu den Zusammenhangstätigkeiten der Leiterin des pflegerischen Dienstes einer Förderschule).

36

cc) Auf die Bezeichnung einer Tätigkeit kommt es für die Bestimmung der zutreffenden Eingruppierung nach § 12 TVöD/VKA nicht an. Maßgeblich ist

vielmehr, welchem Tätigkeitsmerkmal die gesamte nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Dass die Arbeitgeberin die Tätigkeit als „Wohnbereichsleitung“ bezeichnet und als die einer Gruppen- oder Teamleitung bewertet, ist eingruppierungsrechtlich für sich genommen unerheblich.

37

c) Die maßgeblichen Tätigkeitsmerkmale in Teil B der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA lauten:

38

XI. Beschäftigte in Gesundheitsberufen

39

...

2. Leitende Beschäftigte in der Pflege

40

Vormerkungen

41

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

42

(a) Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppen- bzw. Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als 9 Beschäftigte unterstellt.

43

(b) Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als 12 Beschäftigte unterstellt.

44

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

45

Die Beschäftigten müssen fachlich unterstellt sein.

46

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

...

47

Entgeltgruppe P 10

48

1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter

49

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

50

Entgeltgruppe P 11

51

1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter mit einem höheren Maß an Verantwortlichkeit oder von großen Gruppen oder Teams.

52

2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern.

53

Entgeltgruppe P 12

54

1. Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter.

55

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

56

Entgeltgruppe P 13

57

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

58

Entgeltgruppe P 14

59

1. Beschäftigte als Bereichsleiterinnen oder Bereichsleiter oder als Abteilungsleiterinnen oder als Abteilungsleiter.

2. ...

60

Entgeltgruppe P 15

...

61

Entgeltgruppe P 16

...

62

d) Nach der Rechtsprechung des BAG vom 29. Januar 2020 (4 ABR 8/18 – Rz 17 ff., juris) entspricht der Begriff der Stationsleitung, wie er in Teil B Abschnitt XI Ziff. 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA verwendet wird, dem allgemeinen berufskundlichen Verständnis. Stationsleitungen koordinieren die pflegerischen Aufgaben der Station und üben insoweit Leitungsaufgaben gegenüber den fachlich unterstellten Beschäftigten aus. Darüber hinaus wirken sie bei der Betriebsführung der Station mit. Die Übertragung der organisatorischen Gesamtzuständigkeit mit einer Alleinverantwortung für alle anfallenden Aufgaben ist hingegen tariflich nicht erforderlich. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm:

63

aa) Der Tarifvertrag definiert selbst nicht, was unter einer „Stationsleitung“ zu verstehen ist. Die Bedeutung des Begriffs ist durch Auslegung der tariflichen Regelungen zu ermitteln. Dabei ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen. Bei der Wortlautauslegung ist anzunehmen, dass die Tarifvertragsparteien diesen in dem Sinne gebraucht haben, der dem allgemeinen Sprachgebrauch und dem der beteiligten Berufskreise entspricht, wenn nicht sichere Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung gegeben sind.

64

(1) Unter Station ist nach dem allgemeinen Verständnis eine Abteilung in einem Krankenhaus zu verstehen. Nach der Vorbemerkung Nr. 1 Buchst. b zum Teil B Abschnitt XI Ziff. 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA ist die Station die kleinste organisatorische Einheit im Tarifsinn. Ausgehend vom allgemeinen Sprachgebrauch ist Leiter jemand, der etwas leitet, der leitend an der Spitze von etwas steht. Stationsleitung ist deshalb die Bezeichnung für diejenigen „leitenden Beschäftigten in der Pflege“, die eine Station eines Krankenhauses leiten.

65

(2) Mit dem Begriff der Stationsleitung ist ein bestimmtes Berufsbild verbunden. Stationsleiter/-innen in der Kranken-, Alten- und Kinderkrankenpflege 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 Übertragung der organisatorischen Gesamtzuständigkeit mit einer Allein- und Letztverantwortlichkeit für alle anfallenden Aufgaben lässt sich bereits aus dem Wortlaut der Norm und dem damit verknüpften Berufsbild nicht ableiten.

66

(3) Satz 1 der Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziff. 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA macht deutlich, dass die Tarifvertragsparteien hinsichtlich des Aufbaus der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege von einer bestimmten Organisationsstruktur ausgegangen sind. 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. Der Begriff der Stationsleitung in den Entgeltgruppen P 12 und P 13 TVöD/VKA knüpft insoweit an der (kleinsten) organisatorischen Einheit „Station“ an, nicht an derjenigen des Teams. Bei einem Team handelt es sich demgegenüber um eine kleinere Einheit, typischerweise die Teileinheit einer Station. Diese ist nicht organisatorisch verselbständigt, sondern zeichnet sich (nur) durch die Zusammenfassung von Beschäftigten aus. Sind vor diesem Hintergrund

Arbeitnehmern Leitungsaufgaben stationsbezogen zugewiesen, spricht dies jedenfalls in den Fällen, in denen die Einrichtung organisatorisch am Stationsmodell orientiert ist, strukturell für die Erfüllung des Funktionsmerkmals Stationsleitung, nicht für dasjenige einer Teamleitung.

67

(4) 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. Innerhalb der Ebenen wird weiter nach deren Größe oder nach dem Maß der Verantwortlichkeit bzw. dem Umfang und der Bedeutung des Aufgabengebiets sowie des Maßes an Selbständigkeit unterschieden. Allen Ebenen ist gemeinsam, dass dort Leitungsaufgaben ausgeübt werden. Deshalb muss das Tatbestandsmerkmal „Leitung“ anhand des Gegenstands der Leitungstätigkeit bestimmt werden. Die Anforderungen an die Leitungskompetenz sind auf den verschiedenen Ebenen nicht identisch. Zwar wird für den Begriff des Leiters als Eingruppierungsmerkmal regelmäßig gefordert, dieser müsse für eine Einrichtung, einen Teil derselben oder einen abgrenzbaren Aufgabenbereich die Verantwortung tragen. Schon der Aufbau der Tätigkeitsmerkmale schließt aber aus, dass eine Stationsleitung die – alleinige – organisatorische Gesamtzuständigkeit für den Bereich der Station oder die Letztverantwortlichkeit für übertragene Leitungsaufgaben besitzen muss. Andernfalls verbliebe den Bereichsleitern ebenso wenig Raum zur Leitung der ihnen unterstellten Stationen wie der Pflegedienstleitung im Hinblick auf deren Gesamtverantwortung. Einem mehrstufigen Leitungskonzept ist immanent, dass Leitungsebenen gleichzeitig und nebeneinander mit unterschiedlichen Kompetenzen bestehen.

68

(5) Soweit die Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziff. 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA im Hinblick auf die Leitungsfunktionen auf die Unterstellung von Beschäftigten abstellt, ergibt sich aus deren Satz 2, dass diese „fachlich“ unterstellt sein müssen. Gemeint ist etwa die Befugnis, in der Pflege fachliche Weisungen zu erteilen, Arbeitsinhalte festzulegen und das Recht, Arbeitsergebnisse zu überprüfen. Daraus wird aber auch deutlich, dass von einer Stationsleitung eine eigenverantwortliche Entscheidungsbefugnis in disziplinarischer Hinsicht nicht verlangt werden kann.

69

(6) Die Tarifvertragsparteien wollten erkennbar ein abgestuftes System schaffen, das verschiedene Leitungsebenen mit verschiedenen Anforderungen an Maß und Umfang der Leitungskompetenz unterschiedlich tariflich bewertet (BAG 29. Januar 2020 – 4 ABR 8/18 – Rz 17-19, 22-27, juris mit zahlreichen weiteren Nachweisen und Belegen; vgl. BAG 24. Februar 2021 – 4 AZR 309/20 – Rz 46 ff., juris zu einem höheren Maß von Verantwortlichkeit einer Gruppenleiterin, der Aufgaben einer Stationsleitung/Leitung eines Funktionsbereichs im Tarifsinne übertragen sind).

70

bb) Die vorstehenden Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 29. Januar 2020 (- 4 ABR 8/18 -) aufgestellt hat, bezogen sich zwar auf den Betrieb von Krankenhäusern. Wie sich aus Ziff. 1 Satz 2 der Vorbemerkungen der Entgeltordnung für Beschäftigte in der Pflege ergibt, umfasst die Bezeichnung „Pflegerinnen und Pfleger“ u.a. Altenpflegerinnen und Altenpfleger in allen Fachrichtungen bzw. Spezialisierungen. Weil diese typischerweise in Pflegeeinrichtungen wie der von der Arbeitgeberin des vorliegenden Verfahrens

betrieblenen tätig sind, gelten die darauf aufbauenden Vorbemerkungen für Leitende Beschäftigte in der Pflege und folglich die im Anschluss genannten Entgeltgruppen P 9 ff. aufwärts nicht nur für den Betrieb eines Krankenhauses, sondern auch für den eines Pflegeheims für ältere Menschen. Davon geht ersichtlich auch die Arbeitgeberin aus, weil sie Arbeitnehmerin K. in die Entgeltgruppe P 10 nach deren Ziff. 1 umzugruppieren beabsichtigt.

71

cc) Unerheblich ist auch, dass die hausinterne Bezeichnung bei der Arbeitgeberin auf „Wohnbereich“ lautet. Denn wie sich aus Ziff. 2 der Vorbemerkungen zu den Leitenden Beschäftigten in der Pflege ergibt, ist es unbeachtlich, soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen (Anmerkung: In Ziff. 1 der Vorbemerkungen) abweichende Bezeichnungen verwandt werden (BAG 29. Januar 2020 – 4 ABR 8/18 – Rz 29, juris, für die Leitung eines „Funktionsbereichs“).

72

e) Der Betrieb des E.-Heims ist nach dem sogenannten Stationsmodell organisiert.

73

aa) Dabei ist es auch nach dem Verständnis der Beteiligten nicht zwingend, dass sämtliche drei in Ziff. 1 a), b) der Vorbemerkungen für Leitende Beschäftigte in der Pflege genannten Leitungsebenen im Betrieb abgebildet werden. Auch der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 29. Januar 2020 (- 4 ABR 8/18 -) lag ein zweigliedriges Organisationskonzept von Bereichs- und Teamleitungen zugrunde. Anders als etwa ein multidisziplinäres Krankenhaus ist das von der Arbeitgeberin betriebene Pflegeheim nicht in mehrere Bereiche oder Abteilungen gegliedert. Vielmehr unterstehen die einzelnen Wohnbereiche direkt der Pflegedienstleitung bzw. der Heimleitung. Allenfalls wäre der Betrieb der Tagespflege als eigener Bereich bzw. eine Abteilung von den Wohnbereichen abgrenzbar. Neben der Pflegedienstleitung existieren jedoch keine Bereichs- bzw. Abteilungsleitungen bezogen auf die Tagespflege einerseits und die Wohnbereiche andererseits.

74

bb) Entscheidend ist, ob nach der von den Tarifvertragsparteien zugrunde gelegten Organisationsstruktur der von der Arbeitnehmerin K. geleitete Wohnbereich eine (kleinste) organisatorische Einheit darstellt oder ob die Wohnbereiche in der Einrichtung nicht als organisatorisch verselbständigt anzusehen sind, sondern sich nur durch die Zusammenfassung von Beschäftigten auszeichnen, mithin sich die Tätigkeit der Arbeitnehmerin K. auf die Gruppen- bzw. Teamleitung beschränkt.

75

(1) Der Begriff „Organisationseinheit“ oder Synonym „Organisatorische Einheit“ setzt eine organisatorisch abgrenzbare Einheit mit gewisser organisatorischer Verselbständigung voraus. Das ist der Fall, wenn die Einheit auf unbestimmte Dauer oder jedenfalls für einen nicht unerheblichen Zeitraum eingerichtet ist und ihren Zweck mit eigener Ausstattung, eigenen Sachmitteln und Räumen sowie mit eigenem (nicht ärztlichen und ärztlichen) Personal erfüllt. Dagegen genügt die bloße Aufgabenerfüllung mit wechselndem Personal für die Abgrenzung einer Organisationseinheit nicht (BAG 17. November 2010 – 4 AZR 63/09 – Rz 40, 41, juris zur Eingruppierung eines Arztes).

76

(2) Die Wohnbereiche in dem E.-Heim stellen in diesem Sinne Organisationseinheiten dar.

77

Das ergibt sich daraus, dass den jeweiligen Wohnbereichen ein festes Pflegepersonal zugeordnet ist, das regelmäßig – von Aushilfssituationen abgesehen – just in ein- und demselben Wohnbereich tätig wird. Auch die Dienst- und Urlaubspläne werden bezogen auf den jeweiligen Wohnbereich erstellt. Schließlich verbleiben auch die 26 Bewohner des Wohnbereichs selbst für die Dauer ihres Aufenthaltes regelmäßig in „ihrem“ Wohnbereich. Darüber hinaus sind die Wohnbereiche räumlich voneinander abgegrenzt und verfügen über eine eigene Ausstattung, eigene Sachmittel und Räume (anderer Ansicht offenbar LAG Hamm 9. März 2021 – 7 TaBV 27/19 – BeckRS 2021, 9593 Rz 58, wonach sich der Begriff der Station im Wesentlichen von den zugewiesenen Leitungsaufgaben her bestimme).

78

f) Die Tätigkeiten der Arbeitnehmerin K. als Wohnbereichsleitung entsprechen dem Berufsbild einer Stationsleiterin in der Altenpflege. Sie gehen deutlich über die Anleitung und Überwachung der nachgeordneten Pflegekräfte hinaus.

79

aa) Das ergibt sich aus der „Stellenbeschreibung Wohnbereichsleitung“, die auf 5 DIN-A4-Seiten die vielfältigen Aufgaben beschreibt (Abl. 33 ff d. Akte des ArbG).

80

(1) Nach deren Ziff. 2 ist die Wohnbereichsleitung u.a. innerhalb des Wohnbereichs für die Erfüllung der gemeinsamen Grundsätze zur Qualitätssicherung gemäß Landespersonalverordnung vom 7. Dezember 2015 bzw. § 75 SGB XI verantwortlich. 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.

81

(2) Nach Ziff. 4 der Stellenbeschreibung gehört zu der Zielsetzung u.a. die Erstellung, Weiterführung und Umsetzung eines modernen Pflegekonzeptes sowie die Mitgestaltung eines modernen und praxisnahen Leitbildes, die Führung des Wohnbereichs, die sicherstellt, dass die Bedürfnisse der Bewohner, der Mitarbeiter und der Heimleitung in Einklang gebracht werden, die Integration des Wohnbereichs in das Gemeinwesen des gesamten Heimes, die Sicherung der Arbeitszufriedenheit der unterstellten Pflegekräfte durch sinnvollen Einsatz des Personals, kooperativen Führungsstil und Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen, die Sicherstellung einer wirtschaftlichen Betriebsführung sowie eines gepflegten optischen Eindrucks des Wohnbereichs.

82

(3) Nach Ziff. 5 der Stellenbeschreibung gehört u.a. zu den bewohnerbezogenen Aufgaben die Erstellung von Pflegeanamnesen und Pflegeplanungen in enger Kooperation mit dem Bewohner, Betreuer, Angehörigen, Pflegekräften, Ärzten sowie Therapeuten.

83

(4) Zu den Aufgaben im Qualitätsmanagement gehört nach Ziff. 6 der Stellenbeschreibung u.a. die Entwicklung und Umsetzung eines

bewohnerorientierten Betreuungskonzeptes, die Organisation und Teilnahme an Visiten, Arzt- und Fallbesprechungen, die schriftliche Dokumentation aller Ereignisse und Tätigkeiten, die Kontrolle der Qualität der Pflegedokumentation sowie die Sicherstellung einer zeitnahen Korrektur etwaiger Fehler.

84

(5) Zu den Beratungs- und Informationsaufgaben nach Ziff. 7 der Stellenbeschreibung gehört u.a. die Organisation der Teilnahme von Bewohnern an internen und externen Veranstaltungen, die Information der Bewohner/innen über alle sie betreffenden Vorgänge innerhalb der Pflegeeinrichtung und des Wohnbereiches, die Mitwirkung bei der Heimaufnahme und praktische Hilfe in der Eingewöhnungsphase eines neuen Bewohners, die Kontaktaufnahme und Kontaktpflege mit Ärzten, Seelsorgern und Sozialarbeitern sowie die Annahme und Bearbeitung von Beschwerden und Bewohnerwünschen.

85

(6) Zu den Verwaltungs- und Organisationsaufgaben gehört nach Ziff. 8 der Stellenbeschreibung die Kooperation mit anderen Diensten und Therapeuten, die Sicherstellung des korrekten Datenaustausches zwischen Verwaltung und Wohnbereich, die Sicherstellung einer optimalen Einstufung aller Bewohner und enge Kooperation mit den MDK-Gutachtern sowie die Mithilfe bei der Organisation und Durchführung von Feiern, z.B. Sommerfest, Weihnachten.

86

(7) Zu den personalbezogenen Aufgaben gehört nach Ziff. 9 der Stellenbeschreibung die Einsatzplanung durch 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 Mitarbeitern orientieren, der Einsatz des Personals unter Beachtung des Dienstplanes, die Meldung von Ausfällen und Erkrankung an die Pflegedienstleitung sowie ggf. die selbständige Anforderung von Ersatzkräften im Rahmen bestehender Regelungen.

87

Hinzu treten Aufgaben der Ausbildung und Anleitung wie die Einarbeitung und Anleitung neuer Mitarbeiter, die Organisation aller notwendigen Einweisungen für den neuen Mitarbeiter (z.B. in die EDV Pflegedokumentation usw.), die Mithilfe bei der Bestimmung des aktuellen Fortbildungsbedarfes, die Motivation der Mitarbeiter zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen sowie die Mithilfe bei der Bewertung von Fortbildungsanbietern nach Abschluss der Weiterbildung.

88

Darüber hinaus ist die Wohnbereichsleitung zuständig für die Kontrolle der Arbeitsleistung und führt insofern die Dienstaufsicht, Anleitung, Kontrolle und Fürsorgepflicht für alle unterstellten Pflegekräfte im Wohnbereich durch, erteilt im Bedarfsfall mündliche Ermahnungen und meldet Dienstvergehen an vorgesetzte Stellen. Ihr obliegt die besondere Kontrolle und Aufsicht für die praktische Ausbildung der Schüler und Praktikanten sowie die Kontrolle und die Einhaltung der Arbeitszeit und des Ausgleichs von Mehrarbeit, der Gefährdungsanalysen, der hygienischen Verhältnisse sowie der Arbeits- und Brandschutzverordnung.

89

Die Wohnbereichsleitung nimmt an Gesprächen mit Mitarbeitern während der Probezeit sowie an Besprechungen mit der Heimleitung/Pflegedienstleitung teil. Sie hilft bei der Erstellung von qualifizierten Arbeitszeugnissen für Mitarbeiter mit.

90

(8) Des Weiteren werden verwaltungsbezogene Aufgaben ausgeübt, wie die Information der Pflegedienstleitung, der Heimleitung und der Verwaltung über wichtige Entwicklungen und Vorkommnisse im Wohnbereich, die Unterstützung von Behörden, Verbänden und Institutionen, die Überwachung der fachgerechten Lagerung von Medikamenten etc. sowie der Betriebssicherheit von Apparaten und Einrichtungen.

91

bb) Die hier nur auszugsweise detailliert genannten und vielfältigen Aufgaben der Wohnbereichsleitung entsprechen dem Berufsbild der Stationsleitung. Denn es werden die pflegerischen Aufgaben, die Pflegeübergaben und die Pflegedokumentation koordiniert. Die Wohnbereichsleitung hat die Personalführung einschließlich der Dienstplangestaltung inne und wirkt an der Personalentwicklung und der praktischen Ausbildung von Nachwuchskräften mit und ist für die Qualitätssicherung zuständig. Dabei reicht wie Ziff. 1 Satz 2 der Vorbemerkungen zu den Leitenden Beschäftigten in der Pflege klarstellt aus, dass die Beschäftigten fachlich unterstellt sind. Wie sich aus Ziff. 5 der Stellenbeschreibung ergibt, steht die Übernahme von Leitungsaufgaben im Vordergrund, weil die Pflege und Betreuung der Bewohner selbst durch die Wohnbereichsleiterin nur „ergänzend“ erfolgt. Das erscheint angesichts der Fülle der Aufgaben auch nicht verwunderlich.

92

cc) Unerheblich ist auch, dass die Wohnbereichsleitung in einzelnen oder einer Vielzahl von Fällen keine Letztverantwortlichkeit trifft, wie das etwa bei der Erstellung der Dienstpläne oder der Urlaubspläne der Fall ist.

93

Die Personaleinsatzplanung einschließlich der Erstellung von Dienst- und Urlaubsplänen ist ein wichtiger Teil der typischen Tätigkeit einer Stationsleitung. Jene sind nach der Aufgabenbeschreibung von der Wohnbereichsleitung als Vorschlag zu erstellen. Im Weiteren ist zwar die Pflegedienstleitung zuständig. Die entscheidende Tätigkeit verbleibt aber bei der Wohnbereichsleitung. Diese muss die Planung vornehmen, sich mit den gesetzlich gültigen Vorschriften und den Wünschen der Bewohner und der Mitarbeiter auseinandersetzen und im Nachgang den Personaleinsatz nach diesen Dienstplänen koordinieren und überwachen. Die Kompetenz für die Freigabe durch die Pflegedienstleitung ist unschädlich. Vielmehr ist die verbindliche Dienstplanerstellung oder deren Überprüfung ein typisches Merkmal des der Stationsleitung übergeordneten Berufsbilds der Pflegedienstleitung.

94

Dass die Wohnbereichsleitung keine Arbeitszeugnisse erstellt, sondern lediglich dabei mithilft, steht deshalb der Annahme einer Leitung der Station auch nicht entgegen.

95

Gleiches gilt im Hinblick auf die bloße Mitwirkung an Probezeitgesprächen, die Mithilfe bei der Bestimmung des aktuellen Fortbildungsbedarfes und der Motivation der Mitarbeiter zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen. Dabei handelt es sich jeweils nicht um Maßnahmen, die eine alleinige Kompetenz der Stationsleitungen erfordern würden. Es kann nicht davon gesprochen werden, dass die Wohnbereichsleitungen lediglich Unterstützungsleistungen und Zuarbeit für die Pflegedienstleitung erbringen würde (BAG 29. Januar 2020 – 4 ABR 8/18 – Rz 42, 43).

96

g) Es kommt nicht darauf an, ob die in einzelnen Schichten zusammengefassten Pflegekräfte, die bei Abwesenheit der Wohnbereichsleiterin von einer verantwortlichen Fachkraft geleitet werden, als Teams bzw. Gruppen im Sinne von Ziff. 1 a) der Vorbemerkungen für Leitende Beschäftigte in der Pflege anzusehen sind. Entscheidend ist, dass die Wohnbereichsleitung eine organisatorisch abgrenzbare Einheit leitet und die typischen Aufgaben einer Stationsleitung wahrnimmt.

97

h) Gegen die Annahme einer Stationsleitung spricht auch nicht die Zahl der unterstellten Beschäftigten.

98

aa) Denn nach Ziff. 9 Satz 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen zur Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD (Unterstellungsverhältnisse) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind. Es ist deshalb nicht – wie das Arbeitsgericht meint – von 5,49 Vollzeitkräften auszugehen, die der Leiterin des Wohnbereichs 5 unterstellt sind, sondern nach dem vorgelegten Stellenplan von deren 8,78 (Bl. 81 der Akte des ArbG).

99

bb) Darüber hinaus hat der Betriebsrat zurecht darauf hingewiesen, dass nach Ziff. 1 b) der Vorbemerkungen zu den Leitenden Beschäftigten in der Pflege einer Stationsleitung in der Regel nicht mehr als 12 Beschäftigte unterstellt sind. Das schließt die Unterstellung einer geringeren Anzahl von Beschäftigten nicht aus. Dementsprechend betrifft die Entgeltgruppe P 12 Stationsleiter und die Entgeltgruppe P 13 u.a. Stationsleiter von großen Stationen. Den tariflichen Bestimmungen ist eine „kleine“ Station nicht geläufig.

100

Der Beschluss des Arbeitsgerichts war deshalb abzuändern und der Antrag der Arbeitgeberin abzuweisen.

C

101

Eine Kostenentscheidung war nicht veranlasst, § 2 Abs. 2 GKG. Die Zulassung der Rechtsbeschwerde beruht auf § 92 in Verbindung mit § 72 Abs. 2 Ziff. 1 Arbeitsgerichtsgesetz. Höchstrichterliche Entscheidungen zur Eingruppierung einer Wohnbereichsleitung nach der Entgeltordnung (VKA) liegen nicht vor.