

# Entscheidungen

---

PDF 

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 9.9.2020, 4 AZR 161/20  
ECLI:DE:BAG:2020:090920.U.4AZR161.20.0

Eingruppierung eines (Teilzeit-)Praxisanleiters - Funktionsmerkmal - Bestimmung von Arbeitsvorgängen - organisatorische Trennung zugewiesener Tätigkeiten

Tenor

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 26. November 2019 - 3 Sa 10/19 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers und daraus resultierende Differenzvergütungsansprüche.
- 2 Die Beklagte betreibt mehrere Krankenhäuser in H. Der Kläger war zunächst seit 1980 bei der Freien und Hansestadt Hamburg als Krankenpfleger beschäftigt. Im Jahr 2007 ging das Arbeitsverhältnis auf die Beklagte über, die Mitglied im Krankenhaus-Arbeitgeberverband Hamburg e.V. (KAH) war. Im Arbeitsverhältnis der Parteien galten kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit zunächst der mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di (ver.di) abgeschlossene Tarifvertrag für den Krankenhaus-Arbeitgeberverband Hamburg e.V. vom 14. Juni 2007 (TV-KAH) und der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten von Mitgliedern des Krankenhaus-Arbeitgeberverbandes Hamburg vom 14. Juni 2007 (TVÜ-KAH). Mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 6 zum TV-KAH vereinbarten die Tarifvertragsparteien in §§ 12 und 13 TV-KAH Eingruppierungsregelungen und als Anlage 1 eine Entgeltordnung, die zum 1. Juli 2017 in Kraft trat. Gleichzeitig wurde der TVÜ-KAH daran angepasst.
- 3 Rückwirkend zum 1. August 2018 wurde die Beklagte Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AVH), die ihrerseits Mitglied in der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist. In dem zwischen ver.di und der VKA geschlossenen Tarifvertrag über die Tarifbindung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg an das Tariffrecht der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände vom 1. August 2018 (TV TB AVH) ist ua. bestimmt, dass für die Beschäftigten der Beklagten ab diesem Zeitpunkt das Tariffrecht der VKA mit den Maßgaben des zwischen ver.di und der AVH geschlossenen Landesbezirklichen Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tariffrecht der VKA (LB ÜTV) vom 1. August 2018 gilt. Gleiches ergibt sich aus § 32 Abs. 4 TVÜ-VKA in der ab 1. August 2018 geltenden Fassung. Sowohl der TV-KAH als auch der TVÜ-KAH wurden durch den zwischen dem KAH und der AVH einerseits und ver.di andererseits geschlossenen Tarifvertrag zur Aufhebung von Tarifverträgen des Krankenhausarbeitgeberverbandes Hamburg e.V. und zur Anwendung von Tariffrecht der VKA vom 1. August 2018 (TV Aufhebung) zeitgleich aufgehoben.
- 4 Die Beklagte bildet Kranken- und Gesundheitspfleger aus und beschäftigt im Klinikum H, in dem der Kläger tätig ist, fünf hauptberuflich tätige sog. Vollzeit-Praxisanleiter. Neben diesen werden zahlreiche Pflegekräfte, die eine entsprechende Fortbildung absolviert haben, teilweise als Praxisanleiter eingesetzt. Diese sog. Teilzeit-Praxisanleiter leiten Auszubildende in folgenden Bereichen an:
  - Erstkontakt zu Patienten,

- Einführung in den Stationsalltag und die Krankheitsbilder,
  - Pflegeprobleme der hauptsächlichen Krankheitsbilder sowie Erläuterung der Besonderheiten der Pflegedokumentation,
  - Visiten und Austausch mit anderen Berufsgruppen,
  - Durchführung von Verbandswechseln,
  - Sicherstellung der Patientenversorgung auf der Station.
- 5 Den hauptberuflichen Praxisanleitern obliegt als wesentliche Tätigkeit ua. die Dokumentation der Anleitung der Auszubildenden, welche die Vorbereitung, Durchführung und Evaluation dieser Anleitung beinhaltet. Die Betreuung der Auszubildenden wird bei der Beklagten nicht ausschließlich von Praxisanleitern durchgeführt, sondern diese werden auch von examinierten Pflegekräften ohne die einschlägige Fortbildung begleitet.
- 6 Im Jahr 2002 absolvierte der Kläger erfolgreich eine Fortbildung, die ihn zur Tätigkeit als Praxisanleiter berechtigt. Er ist bei der Beklagten als Praxisanleiter „gelistet“ und erhielt deshalb zunächst eine monatliche Zulage von 35,00 Euro nach § 15 Abs. 5 Satz 4 TV-KAH und ab 1. August 2018 nach § 15 Abs. 7 Satz 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Krankenhäuser - (BT-K) - idF von § 1 Satz 2 C. Nr. 2 Buchst. b LB ÜTV. Er wird als sog. Teilzeit-Praxisanleiter auf seiner Station eingesetzt. Überwiegend ist er in der Patientenversorgung tätig. Neben dem Kläger verfügen noch zwei weitere Pflegekräfte der Station über die Befugnis zur Praxisanleitung. Auf dieser Station sind maximal drei Auszubildende im Monat eingesetzt. Dem Kläger wird im Vorhinein von der Beklagten durch Bekanntgabe im jeweiligen Dienstplan mitgeteilt, an welchen Tagen und in welchen Schichten er für die Betreuung eines Auszubildenden zuständig ist. Im Zeitraum vom 1. Juli bis 31. Dezember 2018 war er durchschnittlich 11,55 Stunden pro Monat mit der Anleitung von Auszubildenden betraut; insgesamt betraf dies neun Schichten.
- 7 Der Kläger wurde ab dem 1. Juli 2017 nach Entgeltgruppe P 7 Teil B Abschnitt XI Ziffer 1 der Anlage 1 - Entgeltordnung zum TV-KAH (nachfolgend TV-KAH) vergütet. Seit dem 1. August 2018 erhält er eine Vergütung nach Entgeltgruppe P 7 Teil B Abschnitt XI Ziffer 1 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA (nachfolgend TVöD/VKA). Mit Schreiben vom 20. März 2018 beantragte der Kläger erfolglos eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 8 TV-KAH. Mit Schreiben der Gewerkschaft ver.di vom 8. August 2018 wurde der Antrag weiter begründet und klargestellt, dass das höhere Entgelt rückwirkend ab dem 1. Juli 2017 begehrt wird.
- 8 Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er sei als Praxisanleiter zunächst nach Entgeltgruppe P 8 TV-KAH und ab 1. August 2018 nach Entgeltgruppe P 8 TVöD/VKA zu vergüten. Bei der Praxisanleitung iSd. Fallgruppe 2 der einschlägigen Entgeltgruppen handele es sich um ein sog. Funktionsmerkmal. Er verfüge über die entsprechende Qualifikation, ihm sei die Funktion von der Beklagten übertragen worden und er übe diese Tätigkeit regelmäßig aus. Dies genüge zur Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals. Die gesamte Tätigkeit von Praxisanleitern stelle einen einzigen großen Arbeitsvorgang dar. Er steuere nicht, ob und wann Auszubildende einer Dienstschrift zugeteilt werden. Deshalb müsse er seine Qualifikation hierfür jederzeit bereithalten. Praxisanleitung und Pflgetätigkeit seien untrennbar miteinander verbunden. Auch während der Praxisanleitung übe er pflgerische Tätigkeiten aus und trage hierfür die Verantwortung. Auch wenn keine Auszubildenden anwesend seien und er „nur“ pflge, erledige er seine Arbeit als Praxisanleiter. Er denke etwa darüber nach, was er mit dem nächsten Auszubildenden mache, welche Wissenslücken bestehen, welche Patienten geeignet seien und was von den Auszubildenden erwartet werden könne.
- 9 Der Kläger hat zuletzt beantragt,
1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn über den 31. Dezember 2018 hinaus nach der Entgeltgruppe P 8 der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung VKA) zu vergüten und die anfallenden monatlichen Bruttonachzahlungsbeträge jeweils ab dem 1. des Folgemonats mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen;
  2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum 1. Juli 2017 bis 31. Dezember 2018 rückständiges Arbeitsentgelt iHv. 3.087,74 Euro brutto und iHv. 160,15 Euro netto zu zahlen;
  3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Zinsen für den Zeitraum 10. Oktober 2018 bis 31. Dezember 2018 iHv. 26,79 Euro zu zahlen;
  4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 3.087,74 Euro brutto ab dem 1. Januar 2019 sowie aus weiteren 160,15 Euro netto ab dem 1. Januar 2019 zu zahlen.

- 10 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger werde nicht mindestens zur Hälfte seiner Tätigkeit mit Aufgaben eines Praxisanleiters beschäftigt. Vielmehr sei er weit überwiegend in der Patientenversorgung tätig. Nur an einigen wenigen, im Voraus festgelegten Tagen werde er als Teilzeit-Praxisanleiter tätig, wenn Auszubildende auf der Station im gleichen zeitlichen Rahmen Dienst hätten und weder einem hauptberuflichen Praxisanleiter noch einem anderen Teilzeit-Praxisanleiter die Anlernfähigkeit zugewiesen sei.
- 11 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

#### Entscheidungsgründe

- 12 Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Der Kläger hatte weder im Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis zum 31. Juli 2018 Anspruch auf eine Vergütung nach Entgeltgruppe P 8 TV-KAH noch kann er für die Zeit ab dem 1. August 2018 Arbeitsentgelt nach Entgeltgruppe P 8 TVöD/VKA verlangen.
- 13 I. Die Klage ist hinsichtlich der Leistungsanträge ohne weiteres zulässig. Gleiches gilt hinsichtlich des Feststellungsantrags für die Zeit ab dem 1. Januar 2019 in der zuletzt gestellten Fassung als allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage (*hierzu zuletzt etwa BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 15, BAGE 164, 326*). Diese Grundsätze gelten auch in der Privatwirtschaft (*st. Rspr., zuletzt zB BAG 16. November 2016 - 4 AZR 127/15 - Rn. 11 mwN*). Der nunmehr klargestellte Zeitpunkt, ab dem die Feststellung begehrt wird, führt zur notwendigen Bestimmtheit des Antrags (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Auch überschneiden sich die Zeiträume zwischen den Zahlungsbegehren und dem Feststellungsantrag nicht mehr, so dass für diesen das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse gegeben ist (*vgl. insgesamt dazu BAG 18. April 2012 - 4 AZR 426/10 - Rn. 20 mwN*). Soweit in der Revisionsinstanz die Feststellung einer Verzinsungspflicht für Differenzentgeltansprüche ab dem 1. Januar 2019 verlangt wird (*vgl. zur Zulässigkeit des Feststellungsantrags BAG 23. September 2009 - 4 AZR 308/08 - Rn. 10 mwN*), handelt es sich um eine Klageerweiterung (§ 264 Nr. 2 ZPO) durch den Rechtsmittelführer (*vgl. dazu BAG 5. Juni 2019 - 10 AZR 100/18 (F) - Rn. 17 mwN, BAGE 167, 36*), gegen deren ausnahmsweise Zulässigkeit keine Bedenken bestehen (*vgl. allgemein dazu BAG 20. März 2019 - 4 AZR 595/17 - Rn. 21; 23. Juni 2016 - 8 AZR 643/14 - Rn. 39*).
- 14 II. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat mangels Erfüllung des tariflichen Tätigkeitsmerkmals der Fallgruppe 2 - über dessen Vorliegen ausschließlich gestritten wird - keinen Anspruch auf Vergütung zunächst nach Entgeltgruppe P 8 TV-KAH und später nach Entgeltgruppe P 8 TVöD/VKA.
- 15 1. Im Streitzeitraum galten bis zum 31. Juli 2018 für das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der TV-KAH und der TVÜ-KAH. Nachdem zum 1. August 2018 beide Tarifverträge aufgehoben wurden, gelten seither - ebenfalls kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit - der TVöD/VKA, dessen Besonderer Teil Krankenhäuser (BT-K) und der TVÜ-VKA, jeweils nach den Maßgaben des LB ÜTV.
- 16 2. Für die Eingruppierung des Klägers sind vorliegend zunächst die §§ 12 und 13 TV-KAH in der ab dem 1. Juli 2017 geltenden Fassung - die inhaltsgleich mit §§ 12 und 13 TVöD/VKA waren - (*vgl. auch § 1 Satz 2 A. Nr. 3 LB ÜTV*) und ab dem 1. August 2018 die §§ 12 und 13 TVöD/VKA iVm. der Anlage 1 zum TVöD/VKA maßgeblich. Zwar erfolgte die Überleitung der Beschäftigten in die Entgeltordnung zum TV-KAH am 1. Juli 2017 nach § 29a Abs. 1 TVÜ-KAH (inhaltsgleich mit § 29a Abs. 1 TVÜ-VKA) grundsätzlich unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-KAH sah - wie § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA - aber die Möglichkeit vor, bis zum 30. Juni 2018 einen Antrag auf Eingruppierung nach der neuen Entgeltordnung mit Rückwirkung zum 1. Juli 2017 zu stellen, wenn sich nach dieser eine höhere Entgeltgruppe ergibt. Einen solchen hat der Kläger mit Schreiben vom 20. März 2018 gestellt. Dieser behält seine Wirkung auch in Bezug auf das Vergütungssystem des TVöD/VKA (§ 2 Satz 2 Nr. 14 LB ÜTV iVm. § 2 TV Aufhebung, § 32 Abs. 4 TVÜ-VKA).
- 17 3. Die vorliegend einschlägigen Tätigkeitsmerkmale ergeben sich bis zum 31. Juli 2018 aus Teil B Abschnitt XI Ziffer 1 „Beschäftigte in der Pflege“ der Anlage 1 zum TV-KAH und danach - inhaltlich unverändert - aus Teil B Abschnitt XI Ziffer 1 „Beschäftigte in der Pflege“ der Anlage 1 zum TVöD/VKA. Sie lauten ua. wie folgt:

„Entgeltgruppe P 7

1. Pflegerinnen und Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

...

#### Entgeltgruppe P 8

1. ...
2. Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit.“

- 18 4. Der Kläger verfügt zwar über die nach Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 TV-KAH und TVöD/VKA für Praxisanleiter in der Pflege geforderte berufspädagogische Zusatzqualifikation. Er übt jedoch keine „entsprechende Tätigkeit“ aus. Seine auszuübende Tätigkeit umfasst nicht mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge, die die Anforderungen des tariflichen Tätigkeitsmerkmals erfüllen. Hiervon geht das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei aus.
- 19 a) Gemäß § 12 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 TV-KAH und TVöD/VKA ist der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Das ist der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Bezugspunkt der tariflichen Bewertung ist danach der Arbeitsvorgang (vgl. zu § 22 BAT BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 284/18 - Rn. 16; 10. Dezember 2014 - 4 AZR 773/12 - Rn. 19; 22. September 2010 - 4 AZR 149/09 - Rn. 17; 25. August 2010 - 4 AZR 5/09 - Rn. 22).
- 20 b) Maßgebend für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs ist das Arbeitsergebnis (BAG 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - Rn. 24, BAGE 162, 81; 13. Mai 2015 - 4 AZR 355/13 - Rn. 16; 21. März 2012 - 4 AZR 266/10 - Rn. 24; 22. September 2010 - 4 AZR 149/09 - Rn. 17; 25. August 2010 - 4 AZR 5/09 - Rn. 22; 12. Mai 2004 - 4 AZR 371/03 - zu I 1 e aa der Gründe). 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 (BAG 13. November 2013 - 4 AZR 53/12 - Rn. 17; 20. September 1995 - 4 AZR 685/94 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 81, 47; 31. März 1982 - 4 AZR 1099/79 - BAGE 38, 221). Einzeltätigkeiten können dann nicht zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind. Hierfür reicht jedoch die theoretische Möglichkeit, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Beschäftigte zu übertragen, nicht aus (BAG 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - aaO; 21. August 2013 - 4 AZR 933/11 - Rn. 18, BAGE 146, 22; 23. September 2009 - 4 AZR 308/08 - Rn. 24; 9. Juli 1997 - 4 AZR 177/96 - zu II 2.5.1 der Gründe). Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden (BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 16; 16. Oktober 2019 - 4 AZR 284/18 - Rn. 17; 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - aaO; 6. Dezember 1989 - 4 AZR 457/89 -). Dem Arbeitsvorgang hinzuzurechnen sind dabei nach Satz 1 der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TV-KAH und TVöD/VKA auch Zusammenhangstätigkeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben eines Beschäftigten bei der tariflichen Bewertung zwecks Vermeidung tarifwidriger „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind (BAG 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - aaO; 10. Dezember 2014 - 4 AZR 773/12 - Rn. 19; 6. Dezember 1989 - 4 AZR 457/89 -). 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 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 16; 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - Rn. 25, aaO; 18. März 2015 - 4 AZR 59/13 - Rn. 17, BAGE 151, 150; 21. August 2013 - 4 AZR 933/11 - Rn. 19, aaO; 6. Juli 2011 - 4 AZR 568/09 - Rn. 58; Natter ZTR 2018, 623, 626).
- 21 c) Der Begriff des „Arbeitsvorgangs“ ist ein feststehender, abstrakter, von den Tarifvertragsparteien vorgegebener Rechtsbegriff. Seine Anwendung durch die Tatsachengerichte ist revisionsgerichtlich in vollem Umfang nachprüfbar (st. Rspr., zuletzt zB BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 284/18 - Rn. 18).
- 22 d) Danach nimmt das Landesarbeitsgericht zutreffend an, dass die auszuübende Tätigkeit des Klägers nicht aus einem einheitlichen Arbeitsvorgang besteht, sondern zwei Arbeitsvorgänge im Tarifsinn vorliegen.
- 23 aa) Ein Arbeitsvorgang ist die Tätigkeit des Klägers als Praxisanleiter für Auszubildende, die

während der Zeit der Zuweisung eines Auszubildenden untrennbar mit der Patientenversorgung auf der Station verbunden ist. Die Arbeitsergebnisse „fachgerechte Patientenversorgung“ und „Anleitung der Auszubildenden“ sind in dieser Zeit tatsächlich nicht getrennt. Das stellt auch die Beklagte nicht in Abrede, sondern geht ebenfalls davon aus, dem Kläger sei für die jeweiligen Schichten diese Tätigkeit als einheitliche Arbeitsaufgabe real übertragen. Er hat während der gesamten Dauer dieser Schichten aufgrund direktionsrechtlicher Zuweisung die Funktion als Praxisanleiter auszuüben. Auch wenn er selbst pflegerische Aufgaben ausführt, muss er jederzeit damit rechnen, Aufgaben eines Praxisanleiters zu übernehmen. Im Zeitraum der Zuweisung eines Auszubildenden ist die gesamte Tätigkeit in der Funktion als Praxisanleiter deshalb als einheitlicher Arbeitsvorgang zu sehen (*vgl. ähnlich für die Zeit der Übertragung der Funktion einer Schichtleitung BAG 16. Mai 2019 - 6 AZR 93/18 - Rn. 13 ff.*).

- 24 bb) Die Zeiten, in denen dem Kläger keine Auszubildenden zur Anleitung zugewiesen sind, bilden einen zweiten Arbeitsvorgang. Arbeitsergebnis ist aufgrund der pflegerischen Tätigkeit auf der Station allein die fachgerechte Versorgung der Patienten.
- 25 (1) Für diese Zeiten übt die Beklagte ihr Direktionsrecht - vertragsgemäß - so aus, dass dem Kläger „nur“ Tätigkeiten als Pfleger zugewiesen werden. Daran ändert der Umstand nichts, dass er auch während dieser Zeiten über die Qualifikation als Praxisanleiter verfügt und grundsätzlich als solcher von der Beklagten „gelistet“ wird. Die Beklagte als Arbeitgeberin hat die verschiedenen Arbeitsschritte nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts schichtbezogen von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt. In der Zeit, in der ihm keine Auszubildenden zur Anleitung zugewiesen sind, ist ihm die Arbeitsaufgabe „Praxisanleitung“ nicht übertragen. Dem Kläger wird jeweils nur für eine konkrete Schicht ein Auszubildender durch die Beklagte ausdrücklich zugewiesen. Fehlt es an einer solchen Zuweisung, ist das Arbeitsergebnis des Klägers nicht auf die praktische Anleitung von Auszubildenden gerichtet. Er muss in einer solchen Schicht grundsätzlich nicht damit rechnen, als Praxisanleiter tätig werden zu müssen.
- 26 (2) Allein aus dem Umstand, dass es sich bei dem Tarifbegriff des Praxisanleiters iSd. Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 TV-KAH und TVöD/VKA um ein sog. Funktionsmerkmal handelt, ergibt sich nichts anderes. Zwar nimmt der Senat in solchen Fallgestaltungen, wenn die Tätigkeit eines Arbeitnehmers durch ein tarifliches Funktionsmerkmal erfasst wird, ein einheitliches Arbeitsergebnis und damit einen Arbeitsvorgang an, was zu einer einheitlichen Bewertung der Tätigkeit führt (*BAG 20. März 2013 - 4 AZR 486/11 - Rn. 32 mwN*). So übt beispielsweise eine Stationsleitung ihre Leitungstätigkeit nicht nur schichtbezogen, sondern während ihrer gesamten Arbeitszeit aus. Leitungsaufgaben können jederzeit anfallen, die Tätigkeit stellt einen einheitlichen Arbeitsvorgang dar (*vgl. dazu zB BAG 29. Januar 2020 - 4 ABR 8/18 - Rn. 31 mwN*). Maßstab für diese Wertung ist aber stets die Tätigkeit „in dieser Funktion“ (*vgl. zB BAG 7. Juni 2006 - 4 AZR 225/05 - Rn. 17*). Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist deshalb in den Fällen zu machen, in denen die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind und zu einem unterschiedlichen Arbeitsergebnis führen (*BAG 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - Rn. 24, BAGE 162, 81; vgl. bereits - allerdings noch auf die bloße Unterscheidbarkeit abstellend - BAG 20. März 2013 - 4 AZR 486/11 - Rn. 33; 18. April 2012 - 4 AZR 305/10 - Rn. 23*). Dies ist hier der Fall.
- 27 (3) Entgegen der Auffassung der Revision folgt aus den Entscheidungen des Senats zur Eingruppierung von Sozialarbeitern (*ua. BAG 24. Februar 2016 - 4 AZR 485/13 - Rn. 19 f.*) und einer Wohngeld-Sachbearbeiterin (*BAG 23. September 2009 - 4 AZR 308/08 - Rn. 21 ff.*) kein anderes Ergebnis. Den dortigen Beschäftigten waren bestimmte Aufgaben einheitlich übertragen und die Tätigkeiten waren auf ein einheitliches Arbeitsergebnis gerichtet. In einem solchen Fall kommt eine Aufspaltung der Tätigkeit nach Einzelfällen und Schwierigkeitsgrad nicht in Betracht. Dies ist mit der Situation des Klägers nicht vergleichbar, dem verschiedene Tätigkeiten mit unterschiedlichen Arbeitsergebnissen zu jeweils anderen Zeiten übertragen sind.
- 28 (4) Anders als die Revision annimmt, führt auch der Umstand, dass der Kläger - wie er vorträgt - „Erst- und Abschlussgespräche mit den jeweiligen Auszubildenden durchführt“ oder als „Kontaktperson zur Schule in Anspruch genommen wird“, zu keiner anderen rechtlichen Bewertung. Unabhängig davon, dass es hierzu an Feststellungen des Landesarbeitsgerichts fehlt, wird aus dem klägerischen Vortrag schon nicht deutlich, in welchem Umfang und inhaltlichen Zusammenhang er tatsächlich als Kontaktperson zur Schule tätig wird. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Beklagte mehrere Vollzeit-Praxisanleiter beschäftigt. Erstgespräche dürften im Übrigen regelmäßig während der zugewiesenen Schichten stattfinden; jedenfalls wird vom Kläger nichts Gegenteiliges behauptet. Selbst wenn Abschlussgespräche außerhalb dieser Schichten stattfinden sollten, handelt es sich aber - ebenso wie etwa bei Nachfragen der Schule - um typische Zusammenhangstätigkeiten, die dem Arbeitsvorgang „Praxisanleitung“ zuzuordnen sind. Sie sind weder qualitativ noch quantitativ geeignet, die arbeitgeberseitig vorgegebene organisatorische

Trennung aufheben, um dann von einem einheitlichen Arbeitsvorgang mit einem einheitlichen Arbeitsergebnis ausgehen zu können. Gleiches gilt, wenn der Kläger während reiner „Pflegeschichten“ - wie er weiter vorträgt - darüber nachdenkt, wie er den nächsten zugewiesenen Auszubildenden anleitet, welche Wissenslücken bestehen könnten und welche Patienten geeignet seien. Auch hierbei handelt es sich um Zusammenhangstätigkeiten, die nicht eigenständig zu bewerten, sondern dem Arbeitsvorgang „Praxisanleitung“ zuzuordnen sind.

- 29 (5) Der Umstand, dass der Kläger eine Zulage als Praxisanleiter nach § 15 Abs. 5 Satz 4 TV-KAH erhalten hat und später nach § 15 Abs. 7 Satz 3 TVöD-BT-K idF von § 1 Satz 2 C. Nr. 2 Buchst. b LB ÜTV erhält, ist für die Bestimmung der Arbeitsvorgänge ohne Bedeutung. Der tarifliche Anspruch auf Gewährung dieser Zulage besteht neben dem Anspruch auf das Tabellenentgelt und ist nicht von der Vergütung nach einer bestimmten Entgeltgruppe abhängig. Vielmehr setzt er lediglich die Übertragung der Tätigkeit als Praxisanleiter voraus. Diese beinhaltet aber noch keine Aussage darüber, in welchem Umfang die Funktion ausgeübt wird und ob mindestens zur Hälfte der gesamten Arbeitszeit Arbeitsvorgänge anfallen, die das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 TV-KAH und TVöD/VKA erfüllen.
- 30 e) Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts übt der Kläger weit überwiegend ausschließlich Tätigkeiten eines Krankenpflegers aus. Dieser Arbeitsvorgang erfüllt - was zwischen den Parteien nicht im Streit steht - das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 TV-KAH und TVöD/VKA. Tätigkeiten eines Praxisanleiters, die dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 TV-KAH und TVöD/VKA zuzuordnen wären, übt er hingegen nur in deutlich geringerem als dem tariflich geforderten Umfang aus. Im Zeitraum vom 1. Juli bis 31. Dezember 2018 hatte der Kläger lediglich neunmal im gleichen zeitlichen Rahmen Dienst wie ein der Station zugewiesener Auszubildender. Er war in diesem Zeitraum durchschnittlich 11,55 Stunden pro Monat mit der Anleitung von Auszubildenden betraut. Dass es sich dabei etwa um nicht repräsentative Zeiträume handeln würde, hat auch die Revision nicht behauptet. Dieser Arbeitsvorgang erreicht damit bei weitem nicht das tariflich geforderte Maß von mindestens der Hälfte der auszuübenden Tätigkeit (§ 12 Abs. 2 Satz 2 TV-KAH und TVöD/VKA). Dies gilt selbst dann, wenn man die - allerdings vom Kläger zeitlich nicht näher bestimmten - Zusammenhangstätigkeiten (vgl. Rn. 28) hinzurechnen würde. Es ist nicht ersichtlich, dass der Arbeitsvorgang Praxisanleitung unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten mindestens die Hälfte der übertragenen Tätigkeit darstellen könnte. Anders als die Revision annimmt, kommt es insoweit auch nicht darauf an, ob die Tätigkeit als Praxisanleiter ein „rechtlich erhebliches Ausmaß“ erreicht. Dieses Kriterium ist nur für die Beantwortung der Frage relevant, in welchem Umfang innerhalb eines Arbeitsvorgangs bestimmte - von den Tarifvertragsparteien eingruppierungsrechtlich höher bewertete - Tätigkeiten anfallen müssen (vgl. dazu beispielhaft BAG 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - Rn. 38, BAGE 162, 81).
- 31 III. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

Treber

Rinck

W. Reinfelder

A. Wedepohl

Th. Hess

