

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 19. November 2020  
- 6 AZR 331/19 -  
ECLI:DE:BAG:2020:191120.U.6AZR331.19.0

I. Arbeitsgericht Siegburg

Urteil vom 16. August 2018  
- 1 Ca 825/18 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 28. März 2019  
- 8 Sa 584/18 -

---

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung AVR Caritas - Praxisanleiter

# BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 331/19  
8 Sa 584/18  
Landesarbeitsgericht  
Köln

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
19. November 2020

## URTEIL

Schuchardt, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 19. November 2020 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Brand und Köhler für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 28. März 2019 - 8 Sa 584/18 - im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, als es die Berufung des Beklagten gegen die Feststellung seiner Verpflichtung zur Vergütung der Klägerin nach

Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 Stufe 6 Anlage 32 Anhang D AVR Caritas bezogen auf die Monate Februar bis einschließlich April 2017 zurückgewiesen hat. Insoweit wird der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

2. Im Übrigen wird die Revision des Beklagten zurückgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

- Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin. 1
- Der beklagte Caritasverband unterhält für die Kranken- und Altenpflege 2  
im R-Kreis mehrere stationäre Einrichtungen und ambulante Pflegestationen. Die  
Klägerin ist examinierte Gesundheits- und Krankenpflegerin und seit dem  
15. September 2003 als Pflegefachkraft in einer Pflegestation des Beklagten be-  
schäftigt.
- Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 4. August 2003 gelten für das Arbeits- 3  
verhältnis die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen  
Caritasverbandes“ (im Folgenden AVR Caritas) in ihrer jeweils geltenden Fas-  
sung. Nach § 23 Abs. 1 Satz 1 AVR Caritas verfallen Ansprüche aus dem Dienst-  
verhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten  
nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden, soweit die AVR Caritas  
nichts anderes bestimmen. Für denselben Sachverhalt reicht gemäß § 23 Abs. 2  
AVR Caritas die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Aus-  
schlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.
- Die Vergütung der Beschäftigten wird in den AVR Caritas auszugsweise 4  
wie folgt geregelt:

**„Anlage 1:**

**I Eingruppierung**

(a) <sup>1</sup>Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen ... 31, 32 und 33 zu den AVR. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter erhält Vergütung nach der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.

(b) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht.

<sup>2</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe erfüllen. ...“

Die in Abschnitt I (a) der Anlage 1 AVR Caritas genannte Anlage 31 AVR Caritas sieht besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern vor. Anlage 32 AVR Caritas betrifft Mitarbeiter im Pflegedienst außerhalb von Krankenhäusern. Der Anhang D Abschnitt I zur Anlage 32 AVR Caritas enthält Eingruppierungsvorgaben für Mitarbeiter in der Pflege in Einrichtungen iSd. § 1 Abs. 1 Buchst. a bis d Anlage 32 AVR Caritas. Diese Regelungen gelten nach Anhang E Abschnitt I zur Anlage 32 AVR Caritas auch für Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion in ambulanten Pflegediensten oder teilstationären Pflegeeinrichtungen iSd. § 1 Abs. 1 Buchst. e Anlage 32 AVR Caritas. Die jeweiligen Entgelttabellen sind im Anhang B zur Anlage 32 AVR Caritas angeführt. Für Mitarbeiter in Nordrhein-Westfalen gilt demnach seit dem 1. Januar 2017 auszugsweise folgende Eingruppierungsordnung:

5

**„Anlage 32 - Anhang D**

...

**I. Mitarbeiter in der Pflege**

...

**Entgeltgruppe P 7**

Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

...

**Entgeltgruppe P 8**

...

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

...“

Die Klägerin absolvierte in der Zeit vom 30. Januar 2006 bis 23. Juni 2006 erfolgreich eine Weiterbildung zur Praxisanleitung in der Pflege. Diese umfasste 240 Stunden theoretische und fachpraktische Inhalte einschließlich praktischer Umsetzung. Seit dem Ende der Weiterbildung setzt der Beklagte die Klägerin als Praxisanleiterin ein. Zu ihren Aufgaben gehört die Betreuung von Auszubildenden des Beklagten und anderer Träger sozialer Einrichtungen. Die Ausbildung findet im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Altenpflege statt. Die Klägerin ist für die fachliche Anleitung und Kontrolle der Auszubildenden zuständig. Im Rahmen der fachpraktischen Ausbildung nimmt sie die Auszubildenden zu den Patienten mit. Dabei lernen die Auszubildenden die einzelnen Pflegetätigkeiten kennen und führen Pflegemaßnahmen unter Anleitung selbst durch. Diese fachpraktische Ausbildung wird auch von anderen Pflegefachkräften durchgeführt. Die Klägerin teilt ein, welche Pflegefachkraft welche Auszubildenden zu welchen Patienten mitnimmt. Ferner ist die Klägerin Ansprechpartnerin für die Schulen der Auszubildenden und hält Verbindung zu den Lehrkräften. Die Auszubildenden des Beklagten bereitet sie auf die Prüfungen vor.

6

Der Beklagte hat für die Klägerin zwei Stellenbeschreibungen erstellt. Nach der Stellenbeschreibung „StB-Nr.: 2-01-04M00“ vom 18. Juni 2013 übt die Klägerin die Tätigkeit einer „Pflegefachkraft ambulant (Gesundheits- und KrankenpflegerIn/AltenpflegerIn)“ aus. Dabei mache die in zehn Arbeitsschritte eingeteilte Tätigkeit „Planen und Durchführen der ambulanten Pflege pflegebedürftiger

7

Personen“ (sog. „Tätigkeit 1“) einen Zeitanteil von 70 % aus. Einen Zeitanteil von 10 % beanspruche die sog. „Tätigkeit 3“, die aus der „Fachlichen Anleitung und Kontrolle der zugeordneten MitarbeiterInnen wie Kranken- bzw. AltenpflegehelferInnen, PflegehelferInnen, Auszubildenden und Praktikanten“ bestehe. Die „Tätigkeit 3“ sei in vier Arbeitsschritte einzuteilen. Diese umfassten die Anleitung und Kontrolle der Auszubildenden bei der sach- und fachgerechten Durchführung von grund- und pflegereisenden Maßnahmen im Rahmen der Pflegevisite sowie das Erstellen von Beurteilungen für Auszubildende und Praktikanten.

In einer weiteren Stellenbeschreibung „StB-Nr.: 2-01-04M01“ vom 30. März 2016 wird die Klägerin als „Pflegefachkraft ambulant, Praxisanleiterin“ bezeichnet. Die darin enthaltenen Tätigkeiten decken sich mit denen der Stellenbeschreibung vom 18. Juni 2013. Allerdings wurde der für die „Tätigkeit 3“ angesetzte Zeitanteil auf 5 % reduziert. Als zusätzliche „Tätigkeit 6“ wurde die Tätigkeit „Sicherstellen der fachpraktischen Ausbildung von Auszubildenden als PraxisanleiterIn“ mit einem Zeitanteil von ebenfalls 5 % ausgewiesen. 8

Mit einer Stellenbeschreibung vom 27. November 2017 änderte der Beklagte die bisherige Stellenbeschreibung vom 18. Juni 2013 (StB-Nr.: 2-01-04M00) ab. Für die „Tätigkeit 1“ ist nunmehr ein Zeitanteil von 80 % statt 70 % vorgesehen. Hinsichtlich der „Tätigkeit 3“ wird kein eigener Zeitanteil mehr ausgewiesen. Der diesbezügliche Zeitanteil sei im Zeitanteil der „Tätigkeit 1“ enthalten. 9

Im Jahr 2017 wurde die Klägerin bei einer Gesamtarbeitszeit von 1.497,6 Stunden im Umfang von 1.101,5 Stunden von Auszubildenden bei Patientenbesuchen begleitet. Die administrativen Zusatzaufgaben im Bereich der Praxisanleitung hat die Klägerin für das Jahr 2017 mit insgesamt 38 Stunden, der Beklagte mit 30 Stunden angesetzt. 10

Der Beklagte vergütet die Klägerin nach Entgeltgruppe P 7 Stufe 6 Anlage 32 Anhang D AVR Caritas. Mit Schreiben vom 21. Juni 2017 beehrte die Klägerin eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe P 9 Anlage 32 Anhang D AVR Caritas. Der Beklagte lehnte dies ab. Mit Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten vom 9. November 2017, welches dem Prozessbevollmächtigten des Beklagten am 13. November 2017 zuging, machte die Klägerin sodann erfolglos die Bezahlung einer Vergütung nach der Entgeltgruppe P 8 Anlage 32 Anhang D AVR Caritas rückwirkend zum 1. Januar 2017 geltend. 11

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Feststellung einer solchen Vergütungspflicht des Beklagten zum 1. Februar 2017 verlangt. Ihr sei entsprechend ihrer Qualifikation die Funktion einer Praxisanleiterin im Sinne der Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 Anlage 32 Anhang D AVR Caritas übertragen worden und sie verrichte die entsprechende Tätigkeit. Ihre gesamte Tätigkeit stelle einen einheitlichen Arbeitsvorgang der Praxisanleitung dar, welcher zeitlich nicht aufgespalten werden dürfe. Aber selbst bei Annahme mehrerer Arbeitsvorgänge sei sie in die Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 Anlage 32 Anhang D AVR Caritas eingruppiert, weil zeitlich sogar überwiegend Arbeitsvorgänge anfielen, die der Praxisanleitung zuzuordnen seien. Dies folge schon aus dem zeitlichen Umfang der Mitnahme von Auszubildenden bei Patientenbesuchen. Hierbei werde praktische Ausbildung betrieben. Sie erkläre Behandlungsabläufe, mache diese vor und lasse die Auszubildenden selbst Behandlungen unter Aufsicht durchführen. Diesen Zeiten der praktischen Ausbildung seien die Zeiten der Erfüllung administrativer Aufgaben der Praxisanleitung hinzuzuaddieren. 12

Die Klägerin hat beantragt 13

festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, sie ab 1. Februar 2017 nach Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 Stufe 6 Anlage 32 Anhang D in Verbindung mit Anhang B AVR Caritas zu vergüten.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Klägerin sei in Entgeltgruppe P 7 Stufe 6 Anlage 32 Anhang D AVR Caritas eingruppiert, da sie nur zu 5 % ihrer Arbeitszeit als Praxisanleiterin tätig sei. Im Übrigen erledige sie pflegerische Tätigkeiten. Soweit sie dabei auch die fachliche Anleitung und Kontrolle von Auszubildenden vornehme, handle es sich um keine spezifische Tätigkeit einer Praxisanleiterin. Jede Pflegefachkraft habe in dieser Form Ausbildung zu leisten. Dies entspreche der vorgegebenen Organisation. Als Praxisanleiterin habe die Klägerin die fachpraktische Ausbildung nur sicherzustellen. 14

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. 15

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist überwiegend unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat bezogen auf den Zeitraum ab Mai 2017 zutreffend entschieden, dass die Klägerin antragsgemäß zu vergüten ist. Soweit die Klägerin Ansprüche für die Monate Februar bis einschließlich April 2017 geltend macht, könnten diese jedoch gemäß § 23 Abs. 1 Satz 1 AVR Caritas verfallen sein. Der Senat kann dies mangels hinreichender Feststellungen nicht abschließend beurteilen. Insoweit war der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. 16

I. Die Klägerin ist nach Anhang D Abschnitt I zur Anlage 32 AVR Caritas in die Fallgruppe 2 der Entgeltgruppe P 8 eingruppiert. 17



1. Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass § 2 des Arbeitsvertrags vom 4. August 2003 eine dynamische Bezugnahme auf die AVR des Deutschen Caritasverbandes enthält, welche diesem Regelwerk des kirchlichen Arbeitsrechts als Allgemeine Geschäftsbedingung im Arbeitsverhältnis der Parteien umfassend Geltung verschafft (*BAG 18. Oktober 2018 - 6 AZR 550/17 - Rn. 22*). Die Eingruppierung der Klägerin richtet sich unstreitig nach Anhang D Abschnitt I zur Anlage 32 AVR Caritas. 18
2. Die Eingruppierung in die Fallgruppe 2 der Entgeltgruppe P 8 setzt nach Anhang D Abschnitt I zur Anlage 32 AVR Caritas eine besondere Qualifikation des Praxisanleiters („berufspädagogische Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung“) sowie eine entsprechende Tätigkeit voraus. Beide Voraussetzungen sind hier erfüllt. 19
- a) Die Klägerin weist die berufspädagogische Zusatzqualifikation auf. 20
- aa) Bis zum Inkrafttreten der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) zum 1. Januar 2020 wurde bezüglich der Qualifikation von Praxisanleitern auf bundesrechtlicher Ebene unterschieden zwischen der Altenpflege und der Krankenpflege (*vgl. Plümecke in Beyer/Papenheim Arbeitsrecht der Caritas Anlage 31/Anlage 32 Anhang D Stand März 2017 Rn. 58.1*). Nach § 2 Abs. 2 Satz 4 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege (KrPflAPrV) waren Personen mit einer Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 oder Nr. 2 des Krankenpflegegesetzes, die über eine Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren sowie eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 200 Stunden verfügten, zur Praxisanleitung geeignet. Bezogen auf den Bereich der Altenpflege ließ es § 2 Abs. 2 Satz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers (AltPflAPrV) ausreichen, dass ein Altenpfleger oder Krankenpfleger eine mindestens zweijährige Berufserfahrung in der Altenpflege und die Fähigkeit zur Praxisanleitung, die in der Regel durch eine berufspädagogische Fortbildung oder Weiterbildung nachzuweisen war, aufweist. 21

- bb) Die Klägerin ist examinierte Gesundheits- und Krankenpflegerin und hat bereits im Jahr 2006 eine Weiterbildung zur Praxisanleitung in der Pflege mit 240 Stunden theoretischer und fachpraktischer Inhalte absolviert. Sie erfüllt damit nach den genannten bundesrechtlichen Regelungen sowohl die Anforderungen im Bereich der Kranken- als auch in der Altenpflege. Dies steht zwischen den Parteien nicht mehr im Streit. Nach § 4 Abs. 3 Satz 2 PflAPrV wird ihre Qualifikation für die Zeit ab dem 1. Januar 2020 anerkannt. 22
- b) Die Klägerin übt seit Abschluss ihrer Weiterbildung eine entsprechende Tätigkeit als Praxisleiterin aus. 23
- aa) Gemäß Abschnitt I (b) der Anlage 1 AVR Caritas ist der Mitarbeiter in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden 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 Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe erfüllen. Bezugspunkt der Eingruppierung ist danach ebenso wie bei den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes der Arbeitsvorgang. Die hierzu ergangene Rechtsprechung kann folglich herangezogen werden (*vgl. bereits BAG 28. Januar 1998 - 4 AZR 491/96 - zu II 2 der Gründe; 13. November 1996 - 4 AZR 290/95 - zu B I 2 der Gründe*). 24
- (1) 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*). 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 (*ausführlich BAG 9. September 2020 - 4 AZR 161/20 - Rn. 20; 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 16; 16. Oktober 2019 - 4 AZR 284/18 - Rn. 17*). 25

- (2) Wird die Tätigkeit eines Arbeitnehmers durch ein sog. Funktionsmerkmal erfasst, ist grundsätzlich von einem einheitlichen Arbeitsergebnis und damit von einem Arbeitsvorgang auszugehen, was zu einer einheitlichen Bewertung der Tätigkeit führt (vgl. zur Stationsleitung BAG 29. Januar 2020 - 4 ABR 8/18 - Rn. 31 ff. mwN; siehe auch BAG 20. März 2013 - 4 AZR 486/11 - Rn. 32 mwN). Maßstab für diese Wertung ist aber stets die Tätigkeit „in dieser Funktion“ (vgl. 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 9. September 2020 - 4 AZR 161/20 - Rn. 26; 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - Rn. 24, BAGE 162, 81). 26
- bb) Bei dem Funktionsmerkmal des Praxisanleiters ist demnach zu differenzieren. 27
- (1) Bei der Tätigkeit in der Funktion als Praxisanleiter für Auszubildende handelt es sich um einen Arbeitsvorgang, dessen Arbeitsergebnis die ordnungsgemäße Durchführung der übertragenen Ausbildung ist. Dies umfasst sowohl ausbildungsbezogene administrative Tätigkeiten als auch die Durchführung praktischer Ausbildung. Dabei erfolgt die Anleitung der Auszubildenden bei den Patienten im Sinne von „Erklären und Vormachen“ sowie „Ausführen lassen“ (vgl. Plümecke in Beyer/Papenheim Arbeitsrecht der Caritas Anlage 31/Anlage 32 Anhang D Stand März 2017 Rn. 58.2). Im Zeitraum der Zuweisung eines Auszubildenden bei der Patientenversorgung ist die gesamte Tätigkeit in der Funktion als Praxisanleiter als Teil eines einheitlichen Arbeitsvorgangs zu sehen, auch wenn der Praxisanleiter selbst pflegerische Aufgaben ausführt. Die Arbeitsergebnisse „fachgerechte Patientenversorgung“ und „Anleitung der Auszubildenden“ sind in dieser Zeit tatsächlich nicht getrennt. Der Beschäftigte muss dabei jederzeit damit rechnen, Aufgaben eines Praxisanleiters zu übernehmen (vgl. BAG 9. September 2020 - 4 AZR 161/20 - Rn. 23; zur Funktion einer Schichtleitung 28

BAG 16. Mai 2019 - 6 AZR 93/18 - Rn. 13 ff.). So werden zB Fragen von Auszubildenden bei der praktischen Arbeit beantwortet (vgl. BeckOK TVöD EntgO/ Steuernagel Stand 1. Juni 2019 EntgO VKA Teil B Entgeltgruppe P 8 Rn. 15).

(2) Hiervon zu unterscheiden sind seitens des Arbeitgebers organisatorisch getrennte Tätigkeiten ohne Bezug zur Ausbildung. Dies ist der Fall, wenn ein Praxisanleiter in bestimmten Schichten oder Fahrten zu Patienten keine Auszubildenden zugewiesen bekommt und die Patienten allein oder mit anderen Pflegefachkräften versorgt. Das Arbeitsergebnis ist dann allein die fachgerechte Versorgung der Patienten (vgl. BAG 9. September 2020 - 4 AZR 161/20 - Rn. 24 ff.). 29

cc) Im Falle der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, dass zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen des Funktionsmerkmals „Praxisanleiter“ erfüllen. Es kann daher offenbleiben, ob es sich bei der gesamten Tätigkeit der Klägerin nicht sogar um einen einheitlichen Arbeitsvorgang handelt. 30

(1) Der Begriff des „Arbeitsvorgangs“ ist ein abstrakter Rechtsbegriff. Seine Anwendung durch die Tatsachengerichte ist revisionsgerichtlich in vollem Umfang nachprüfbar (st. Rspr., vgl. BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 284/18 - Rn. 18). 31

(2) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der einheitliche Arbeitsvorgang „Praxisanleitung“ bestehe aus den als „Tätigkeit 6“ in der Stellenbeschreibung „StB-Nr.: 2-01-04M01“ ausgewiesenen organisatorischen Tätigkeiten und aus der „Tätigkeit 3“. Diese beinhalte die Praxisanleitung der Auszubildenden im Rahmen der als „Tätigkeit 1“ durchzuführenden Patientenbesuche. Allein auf diese fachpraktische Anleitung entfielen bezogen auf das Jahr 2017 1.101,5 Arbeitsstunden und damit mehr als die Hälfte der 1.497,6 Gesamtarbeitsstunden, welche auch ausbildungsferne Tätigkeiten - zB Patientenbesuche ohne Auszubildende - umfassten. 32

(3) Die hiergegen gerichteten Rügen der Revision greifen nicht durch. Die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts entspricht den vorstehend dargestellten Grundsätzen, wonach die Anleitung der Auszubildenden bei Patientenbesuchen und die Erfüllung ausbildungsbezogener Organisationsaufgaben als einheitlicher Arbeitsvorgang zu sehen sind. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene zeitliche Gewichtung der Tätigkeit der Klägerin in der Funktion als Praxisanleiterin ist nicht zu beanstanden. 33

(a) Die Organisation des Beklagten wurde entgegen der Auffassung der Revision vom Landesarbeitsgericht nicht außer Acht gelassen. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts deckt sich vielmehr mit den vom Beklagten erstellten Stellenbeschreibungen, welche ausweislich der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die tatsächlich übertragenen Tätigkeiten sowie die Arbeitsergebnisse ausreichend differenziert wiedergeben (*vgl. BAG 10. Juni 2020 - 4 AZR 142/19 - Rn. 15*). Die „Tätigkeit 6“ ist dabei unstreitig Teil der Praxisanleitung. Daneben ist aus den dargelegten Gründen auch die „Tätigkeit 3“ als Teil des Arbeitsvorgangs in der Funktion als Praxisanleiterin anzusehen. Die „Tätigkeit 3“ ist wiederum im Rahmen der „Tätigkeit 1“ zu erbringen, dh. bei den Patientenbesuchen. Hiervon geht auch die Änderung der Stellenbeschreibung „StB-Nr.: 2-01-04M00“ vom 27. November 2017 aus, wonach der Zeitanteil der „Tätigkeit 3“ im Zeitanteil der „Tätigkeit 1“ enthalten sei. Nach dem unstreitigen Parteivortrag beanspruchen die Patientenbesuche der Klägerin in Begleitung von Auszubildenden deutlich mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit. Dies belegen die Zahlen für das Jahr 2017. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die administrativen Zusatzaufgaben mit 38 oder 30 Stunden jährlich anzusetzen sind. 34

(b) Der von der Revision zitierte Rahmenlehrplan steht hingegen in keinem konkreten Bezug zur Organisation des Beklagten und den sich daraus ergebenden Aufgaben der Klägerin. 35

(c) Entgegen der Auffassung der Revision ist für die Eingruppierung der Klägerin ohne Belang, dass auch andere Pflegefachkräfte, die keine Praxisanleiter sind, Auszubildende bei der Patientenbetreuung praktisch anleiten. Folglich sind die auf die Tätigkeit anderer Pflegefachkräfte erhobenen Verfahrensrügen nicht 36

entscheidungserheblich und schon deshalb unbeachtlich. Maßgeblich ist nur die konkrete Tätigkeit der Klägerin. Dem Beklagten ist zwar zuzugestehen, dass Pflegefachkräfte, die keine Praxisanleiterinnen sind und dennoch nach organisatorischen Vorgaben des Beklagten Auszubildende bei den Patientenbesuchen anleiten, bezogen auf die fachpraktische Ausbildung insoweit dieselbe Tätigkeit wie die Klägerin wahrnehmen. Nach den Vorgaben des Anhangs D Abschnitt I zur Anlage 32 AVR Caritas ist die Klägerin als Praxisanleiterin dennoch höher zu vergüten (Entgeltgruppe P 8 statt Entgeltgruppe P 7). Dies rechtfertigt sich nicht nur mit zusätzlichen ausbildungsbezogenen Aufgaben, sondern auch mit dem unterschiedlichen Qualifikationsniveau. Nur Praxisanleiter verfügen über die geforderte berufspädagogische Zusatzqualifikation. Diese ist nach den AVR Caritas zu honorieren.

(d) Soweit die Revisionsbegründung eine fehlerhafte Anwendung von § 4 Abs. 4 Satz 3 des bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Altenpflegegesetzes (AltPflG) annimmt und auf § 3 Abs. 1 Nr. 7 AltPflG verweist, verkennt sie sowohl die Argumentation des Landesarbeitsgerichts als auch den Regelungsgehalt dieser Normen. § 4 Abs. 4 Satz 3 AltPflG formulierte iVm. § 4 Abs. 4 Satz 4 AltPflG einen gesetzlichen Auftrag an die Altenpflegeschulen zur Sicherstellung der Praxisanleitung (*vgl. nunmehr § 6 Abs. 3 Satz 3 des seit 1. Januar 2020 geltenden Pflegeberufgesetzes [PflBG]*). Das Landesarbeitsgericht hat § 4 Abs. 4 Satz 3 AltPflG nicht im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Klägerin als Praxisanleiterin angeführt, sondern bei der Beurteilung ihrer Qualifikation. Es hat die Norm nur als Beleg dafür herangezogen, dass das Altenpflegegesetz eine praktische Ausbildung durch Praxisanleitung in einer Einrichtung der ambulanten Pflege vorsieht. Ein Zusammenhang mit der konkreten Tätigkeit der Klägerin wird nicht hergestellt. Der Hinweis der Revision auf § 3 Abs. 1 Nr. 7 AltPflG führt nicht weiter. Demnach umfasst die Ausbildung in der Altenpflege die Anleitung, Beratung und Unterstützung von Pflegekräften, die nicht Pflegefachkräfte sind. Die Regelung hat ebenfalls keinen Bezug zu Tätigkeit und Eingruppierung der Klägerin. 37

3. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch nicht berücksichtigt, dass die Ansprüche auf Differenzvergütung für die Zeit von Februar bis einschließlich April 2017 wegen Versäumung der Ausschlussfrist verfallen sein könnten. 38
- a) Nach § 23 Abs. 1 Satz 1 AVR Caritas verfallen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden, soweit die AVR Caritas nichts anderes bestimmen. Eine solche Ausnahmeregelung ist hier nicht ersichtlich. Allerdings reicht gemäß § 23 Abs. 2 AVR Caritas für denselben Sachverhalt die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen. 39
- b) Unterliegt die Klageforderung einer Ausschlussfrist, ist deren Einhaltung ohne Rüge des Anspruchsgegners von Amts wegen zu prüfen. Der Schuldner muss sich nicht auf ihre Wirkung berufen. Es handelt sich um eine rechtsvernichtende Einwendung. Die rechtzeitige Geltendmachung ist eine materiell-rechtliche Voraussetzung für den Fortbestand des behaupteten Anspruchs, die zur schlüssigen Darlegung der Begründetheit einer Klageforderung gehört (*vgl. BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 615/17 - Rn. 36 mwN, BAGE 163, 72*). 40
- c) Eine solche Darlegung ist hier nur bezogen auf die Ansprüche ab Mai 2017 erfolgt. Insoweit ist die Ausschlussfrist unproblematisch durch das vorgelegte Schreiben des Prozessbevollmächtigten der Klägerin vom 9. November 2017 gewahrt, denn der Anspruch auf die monatliche Vergütung ist nach Anlage 1 Abschnitt X (a) Satz 1 AVR Caritas am letzten Werktag des jeweiligen Kalendermonats fällig. Folglich sind die am 31. Mai 2017 fällig gewordenen Ansprüche mit dem am 13. November 2017 zugegangenen Forderungsschreiben fristgemäß geltend gemacht worden. Die Ansprüche für die Folgemonate werden von § 23 Abs. 2 AVR Caritas erfasst. 41
- d) Bezüglich der zudem streitbefangenen Monate Februar bis einschließlich April 2017 könnte eine rechtzeitige Geltendmachung nur durch das Schreiben der Klägerin vom 21. Juni 2017 erfolgt sein (*zu den Anforderungen vgl. BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 16/19 - Rn. 46*). Dieses Schreiben liegt nicht vor und 42

kann schon deshalb durch den Senat nicht gewürdigt werden. Der Klägerin ist in einem fortgesetzten Berufungsverfahren Gelegenheit zum diesbezüglichen Sachvortrag zu geben. Anschließend wird der Inhalt des Schreibens vom 21. Juni 2017 zu beurteilen sein.

Krumbiegel

RiBAG Wemheuer  
ist an der Beifügung  
ihrer Unterschrift  
verhindert.

Heinkel

Krumbiegel

Brand

Köhler