

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

7 Sa 156/19

4 Ca 669/18

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Schweinfurt -)

Datum: 21.02.2020

Rechtsvorschriften:

§ 16 TVöD (VKA), Anlage 1 Entgeltordnung, Teil B, Abschnitt XI., Ziffer 2, Leitende Beschäftigte in der Pflege, Entgeltgruppe P 13

Leitsatz:

1. Eine "große Station" im Sinne der Entgeltgruppe P 13 liegt regelmäßig vor, wenn die betreffende Station den Wert von 12 Beschäftigten nach den Vorbemerkungen zur Entgeltordnung Nr. 9 überschreitet.
2. Eine Eingruppierung der Stationsleitung in P 12 ist auch bei regelhaftem Überschreiten dieser Zahl möglich, wenn der Stationsleitung ein geringeres Maß an Führungsverantwortung obliegt als im Krankenhausbereich üblich.
3. Der Arbeitgeber trägt hinsichtlich dieses geringeren Maßes an Führungsverantwortung die Darlegungs- und Beweislast.

Urteil:

- I. Die Berufung gegen das Endurteil des Arbeitsgerichtes Würzburg – Kammer Schweinfurt – vom 14.03.2019 – 4 Ca 669/18 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten zuletzt noch um die zutreffende Eingruppierung der Klägerin.

Die am 03.02.1961 geborene Klägerin ist ausgebildete Fachkraft für Gesundheits- und Krankenpflege. Sie arbeitet seit dem 01.01.1987 beim Bezirk M... in Vollzeit, zuletzt als stellvertretende Stationsleitung im Bezirkskrankenhaus für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatische Medizin in S... .. Das Krankenhaus bietet 290 Betten, verteilt auf

16 Stationen. Die Klägerin wird auf der Station K3 eingesetzt.

Das Arbeitsverhältnis ist gebunden an die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (VKA).

Nach § 12 Abs. 1 TVöD (VKA) richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung.

In der Anlage 1 – Entgeltordnung ist – soweit hier von Bedeutung – geregelt:

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen:

1. ...

9. Unterstellungsverhältnisse

Satz 1, 2: ...

Satz 3 und 4: Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten. Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

Teil B Besonderer Teil

XI. Beschäftigte in Gesundheitsberufen

2. Leitende Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen:

- „1. *Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Führungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:*
- a) Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. ²Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.*
 - b) Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. ²Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt.*
 - c) Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. ²Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Beschäftigte unterstellt. ²Die Beschäftigten müssen fachlich unterstellt sein.*
2. *Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.*

3. *Diese Regelungen gelten auch für Leitungskräfte in der Entbindungspflege.*

Entgeltgruppe P 11

1. ...

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

Entgeltgruppe P 12

1. *Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter*

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

Entgeltgruppe P 13

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

2. ...

Nach Einführung der Entgeltgruppen P wurde die Klägerin zum Stichtag 01.01.2017 nach § 29 Abs. 1 TVÜ-VKA in die Entgeltgruppe P 11 übergeleitet. Die Klägerin hatte fristgerecht die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe P 12 nach § 29b TVÜ-VKA beantragt. Der Beklagte lehnte dies ab und vergütete die Klägerin weiterhin nach Vergütungsgruppe P 11.

Auf den Stationen im Krankenhaus S... sind im Durchschnitt einer Stationsleitung 14,69 Beschäftigte unterstellt. Auf der Station K3 waren der Stationsleitung zum Stichtag 01.01.2017 nach Maßgabe der Entgeltordnung in Vollzeitbeschäftigung umgerechnet insgesamt 12,5 Beschäftigte einschließlich der Klägerin fachlich unterstellt und im Jahresmittel 2017 insgesamt 12,36 Beschäftigte. Die Zahl der Beschäftigten stieg in der Folgezeit bis zum Oktober 2018 an, aus Sicht der Klägerin auf 16,25, aus Sicht der Beklagten auf 13,88.

In einer vom Beklagten entworfenen „Eingruppierungsstruktur des Bezirk U... für Leitungskräfte in der Pflege nach der neuen EntgO“ vom März 2018 definierte der Beklagte ausgehend von durchschnittlich 14,69 Beschäftigten die „große Station“ mit einer Eingruppierung der Stationsleitung in P 13 ab 18 oder mehr Beschäftigten und legte als Heraushebungsmerkmale für „ein höheres Maß an Verantwortung“ mit einer Eingruppierung der Stationsleitung in P 13 sechs verschiedene Kriterien fest.

Mit Schreiben vom 30.05.2018 machte die Klägerin die Höhergruppierung als stellvertretende Stationsleitung einer großen Station in P 12 geltend. Mit Schreiben des Beklagten vom 25.06.2018 wurde dies abgelehnt.

Daraufhin erhob die Klägerin Eingruppierungsfeststellungsklage und trug vor, sie sei stellvertretende Stationsleitung einer großen Station mit mehr als 12 Beschäftigten.

Die Klägerin macht in der 1. Instanz geltend:

Sie sei zwar nicht stellvertretende Stationsleitung mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit. Bei der Station K3 handele es sich aber um eine große Station iSd Vorbemerkung 1b. Dort sei die normale Station von der großen Station über die Zahl der tatsächlich beschäftigten Mitarbeiter, konkret 12 Beschäftigte voneinander abgegrenzt worden. Nach dieser Abgrenzung handele es sich bei der Station K3 um eine große Station. Der Stationsleitung seien dort regelhaft mehr als 12 Beschäftigte unterstellt. Diese Zahl sei im Laufe der Zeit immer weiter angestiegen.

Das Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Schweinfurt - hat der Klage stattgegeben. Zur Begründung führte das Arbeitsgericht aus, dass nach dem Sinn des Tarifrechtes bei einer Beschäftigtenzahl von mehr als 12 von einer großen Station auszugehen sei, auch wenn nur eine geringfügige Überschreitung vorliege. Im Hinblick darauf, dass das Tarifwerk „in der Regel nicht mehr als 12 Beschäftigte“ formuliere, sei es zwar denkbar, dass im Einzelfall auch bei Überschreiten dieser Beschäftigtenzahl noch keine große Station vorliege. Dies bedürfe aber einer besonderen Begründung, die hier nicht ersichtlich sei. Die Bestimmung der „großen Station“ iSd Tarifwerkes könne nicht davon abhängig gemacht werden, wie viele Beschäftigten in der Klinik des Beklagten durchschnittlich auf einer Station

arbeiteten.

Das Urteil vom 14.03.2019 wurde dem Beklagten am 10.04.2019 zugestellt. Er legte dagegen Berufung ein mit Berufungsschrift vom 07.05.2019, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangen am gleichen Tag. Nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 11.07.2019 ging die Berufungsbegründungsschrift vom 11.07.2019 am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht Nürnberg ein.

Der Beklagte wiederholt das erstinstanzliche Vorbringen in der Berufung und setzt sich mit den Rechtsausführungen des Erstgerichtes auseinander.

Er macht geltend:

Die Tarifgeschichte gebe Hinweise darauf, dass für die Unterscheidung der normalen von der großen Station nicht einfach auf die Zahl der unterstellten Beschäftigten nach der Vorbemerkung abgestellt werden könne. Nach dem bis zum 31.12.2016 geltenden alten Tarifwerk war die Frage der Eingruppierung nur abhängig von der Zahl der unterstellten Beschäftigten. In der Folgezeit seien den Leitungskräften immer mehr verantwortungsvolle Tätigkeiten übertragen worden, es sei aber nicht die für eine Höhergruppierung erforderliche Zahl an unterstellten Beschäftigten erreicht worden. Dies habe seitens der Leitungskräfte zu Unzufriedenheit und seitens der Krankenhäuser dazu geführt, dass es Probleme gegeben habe bei der Besetzung von Leitungsstellen ohne adäquate Bezahlung. Bei den Tarifverhandlungen seien die Tarifvertragsparteien daher einig gewesen, die Tätigkeitsmerkmale der Leitungskräfte zu verändern und nicht mehr die Unterstellungsverhältnisse zum Maß aller Dinge zu machen, sondern verstärkt auf die unterschiedliche Struktur der Krankenhäuser abzustellen und auf das Maß der mit den Leitungsfunktionen verbundenen Verantwortung. Deshalb handele es sich bei der Anzahl der in der Regel unterstellten Beschäftigten um eine Richtgröße. Insoweit bestehe Einigkeit zwischen den Tarifvertragsparteien. Entsprechend kommuniziere Verdi auch, die Wörter „in der Regel“ begründeten ein Regel-Ausnahme-Verhältnis. Es sei regelmäßig die angegebene Zahl der unterstellten Beschäftigten maßgeblich, in Ausnahmefällen könne von dieser Anzahl nach oben als auch nach unten abgewichen werden. Es liege eine bewusst vereinbarte „Unschärfezone“ vor, um auf Besonderheiten des Einzelfalles Rücksicht nehmen zu können.

Dieses Bestreben der Tarifvertragsparteien, mit den Neuregelungen die unterschiedliche Struktur der Häuser und das Maß der mit der Leitungsfunktion verbundenen Verantwortung stärker zu berücksichtigen, sei vom Erstgericht nicht ausreichend berücksichtigt und zu Unrecht die Organisationsstruktur des Krankenhauses des Beklagten außer Acht gelassen worden. Nach der konkreten Organisationsstruktur seien 13 von 16 Stationen des Hauses mit 8 bis 16,5 Beschäftigten besetzt und 2 Stationen mit nur 4,5 bzw. 5,42 Beschäftigten und eine Station mit 32,95 Beschäftigten. Wende man daher das Kriterium der 12 unterstellten Beschäftigten an, so ergäbe sich das untragbare Ergebnis, dass es nur wenige normale Stationen und viele große Stationen gäbe. Das Krankenhaus fiel damit aus der Eingruppierungssystematik des Tarifwerkes heraus. Es müsse jedem Krankenhaus gestattet sein, die überwiegende Zahl seiner Stationen als „Normalstation“ einzuordnen. Dies habe der Beklagte getan mit der „Eingruppierungsstruktur des Bezirk U... für Leitungskräfte in der Pflege“ vom März 2018. Dort sei bei der Zahl der unterstellten Beschäftigten für die Unterscheidung der normalen von der großen Station auf 18 abgestellt worden im Hinblick auf die geringen Spielräume der Stationsleitungen mit weniger als 18 unterstellten Beschäftigten. Darüber hinaus sei das alternative Kriterium des hohen Maßes an Verantwortung konkretisiert worden anhand sechs genau definierter Kriterien (1. Übertragung arztsetzender Tätigkeit an die Stationsleitungen; 2. ständiger Einsatz teurer und komplexer Gerätschaften auf der Station; 3. Unterstellung weiterer Organisationseinheiten zur Leitung; 4. Leitung geschlossener forensischer Stationen in gesondert gesicherten Bereichen; 5. Leitung geschlossener Aufnahmestationen; 6. Leitung einer Station, die standortübergreifend für die Aufnahme eines besonders schwierigen Patientenkontingents vorgesehen ist). Deren Anwendung habe dazu geführt, dass im Krankenhaus nicht nur eine Station im Hinblick auf die Zahl der Unterstellungsverhältnisse als große Station zu definieren war, sondern sechs Stationen. Die Station, auf der die Klägerin ihre Arbeitsleistung erbringe, gehöre nicht dazu, da auf dieser Station keines der definierten sechs Kriterien erfüllt sei.

Abgesehen davon werde eine Station in der Regel durchgängig an sieben Tagen die Woche rund um die Uhr betrieben. Dies sei mit der regelmäßigen Arbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche mit 12 Vollzeitbeschäftigten nur in einer Besetzung mit 3 Beschäftigten im Frühdienst, 2 Beschäftigten im Spätdienst und 1 Beschäftigten im Nachtdienst möglich. Dabei könne es sich nur um eine kleine Station handeln.

Vorsorglich sei darauf hinzuweisen, dass die Klägerin zu dem Heraushebungsmerkmal

des „höheren Maßes von Verantwortlichkeit“ nicht vorgetragen habe. Dies gehe zu ihren Lasten.

Der Beklagte und Berufungskläger stellt folgenden Antrag:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 14.03.2019 – 4 Ca 669/18 – wird aufgehoben, soweit das Teilversäumnisurteil vom 10.01.2019 gegen den Beklagten aufrechterhalten wird.
2. Die Klage wird insgesamt abgewiesen.

Die Klägerin und Berufungsbeklagte beantragt:

Die Berufung des Beklagten wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt vor:

Das Erstgericht habe zutreffend entschieden.

Es sei davon auszugehen, dass „in der Regel“ auch bedeutet, es in der Regel ausreichen zu lassen, wenn die von den Tarifvertragsparteien angegebene Zahl von unterstellten Fachkräften vorliegt. Es reiche nicht, dies nur als grobe oder gewisse Richtgröße zu behandeln. Abweichungen nach oben oder unten seien denkbar, seien aber im Einzelfall zu begründen, was hier eben nicht erfolgt sei.

Der Beklagte habe von dem Merkmal des hohen Maßes von Verantwortlichkeit Gebrauch gemacht und einige nach der von ihm definierten Beschäftigtenzahl normale Stationen als Stationen eingeordnet, deren Stationsleitungen eine Eingruppierung nach P 13 zuzubilligen sei. Dem eigenständigen Tarifmerkmal der „großen Station“ werde er damit aber nicht gerecht. Insoweit könne der Beklagte nicht beliebig im Rahmen seiner Organisationsmacht eine durchschnittliche Größe der Stationen bestimmen, um so zu einer vom Tarifwerk abweichenden maßgeblichen Zahl der unterstellten Beschäftigten zu kommen.

Im Übrigen sei die Zahl der unterstellten Beschäftigten auf der Station K3 Ende 2017 auf 16,25 Vollzeitkräfte angewachsen und im Laufe des Jahres 2018 auf 16,5 Vollzeitkräfte.

Ferner liege bei der Klägerin auch das Tarifmerkmal des „höheren Maßes an Verantwortung“ vor. Sie leite stellvertretend eine offen geführte, gemischt-geschlechtliche, gerontopsychiatrische Station mit regulär 21 Betten, tatsächlich häufig 27 Betten mit Patienten, die in der Regel über 85 Jahre alt sind, zum Großteil rund 80 Jahre alt, in der Regel dement oder beginnend dement und bei geringerem Alter Pflegebedürftigkeit bzw. Pflegeaufwändigkeit. Hinzu kämen suizidgefährdete Patienten nach einem Suizidversuch.

Wegen des weitergehenden Vorbringens der Parteien in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht wird auf die gewechselten Schriftsätze und das Sitzungsprotokoll Bezug genommen. Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

1. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und 2 c) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 ArbGG.
2. Es handelt sich um eine zulässige allgemeine Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO. Sie ist gerichtet auf die Feststellung einer Zahlungsverpflichtung des Beklagten aus einer bestimmten und im Hauptantrag konkret benannten tariflichen Entgeltgruppe ab einem bestimmten Zeitpunkt. Gegen die Zulässigkeit einer solchen Antragstellung bestehen im Anwendungsbereich der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst keine prozessrechtlichen Bedenken, weil die klagende Partei regelmäßig die ihr zustehende Gehaltsdifferenz nicht abschließend beziffern kann und deshalb keine Leistungsklage erheben kann, BAG, Urteil vom 07.07.2010 – 4 AZR 862/08 -, dort Rdz. 15, zitiert nach juris.

II.

Die Berufung ist unbegründet.

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 12 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA), Teil B., Abschnitt XI., Ziffer 2 und Bezahlung nach dieser Entgeltgruppe. Die Berufung des Beklagten ist unbegründet.

Die Klägerin erfüllt die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe P 12, Fallgruppe 2. Dies ergibt die Auslegung des Tarifwerkes.

Das Erstgericht ist insoweit mit zutreffender Begründung zum zutreffenden Ergebnis gelangt. Das Gericht nimmt daher Bezug auf die sorgfältigen und richtigen Ausführungen in den Entscheidungsgründen des Erstgerichtes und macht sich diese zu eigen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen führt das Gericht noch aus:

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teiles eines Tarifvertrages den Regeln, die für die Auslegung von Gesetzen gelten.

Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitsachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im

Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt, BAG, Urteil vom 26.04.2017 – 10 AZR 589/15 -, dort Rdz. 14, zitiert nach juris.

2. Für den vorliegenden Fall ergibt sich hieraus:

(1) Die Vergütungsgruppen von der Entgeltgruppe P 9 über die Entgeltgruppen P 10 bis P 16 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA), Teil B, Abschnitt XI., Ziffer 2 bauen hierarchisch aufeinander auf. Sie folgen dabei einer generalisierten Aufbaustruktur der Krankenhäuser und Kliniken. Die bis zum Jahre 2016 praktizierte Eingruppierung folgte festen Unterstellungsmerkmalen. Seit 01.01.2017 folgt die Eingruppierung bestimmten Strukturmerkmalen. Gedanklicher Ausgangspunkt ist der hierarchische Aufbau der Organisationseinheiten der Häuser mit Richtgrößen hinsichtlich der unterstellten Fachkräfte und abstrakten Heraushebungsmerkmalen. Damit wird eine größere Flexibilität bei der Eingruppierung angestrebt und ermöglicht, Breier ua., Entgeltordnung VKA, Eingruppierung in der Praxis, Leitende Beschäftigte in der Pflege, D 1.3.11.2, dort Rdz. 1ff.

Nach der Vorbemerkung Nr. 1 zu Abschnitt XI., Ziffer 2 legen die Tarifvertragsparteien dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zugrunde:

1. Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind i. d. R. nicht mehr als 9 Beschäftigte unterstellt.
2. Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind i. d. R. nicht mehr als 12 Beschäftigte unterstellt.
3. Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst i. d. R. mehrere Stationen. Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind i. d. R. nicht mehr als 48 Beschäftigte unterstellt.

Nach den grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen geht es dabei nicht um die Zahl der tatsächlich Beschäftigten. Teilzeitkräfte sind nur anteilig entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten zu berücksichtigen, Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen, Vorbemerkung

Nr. 9 Unterstellungsverhältnisse, Satz 3. Für die Eingruppierung ist dabei unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind, Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen, Vorbemerkung Nr. 9 Unterstellungsverhältnisse, Satz 4. Die Beschäftigten müssen fachlich unterstellt sein, Abschnitt XI., Ziffer 2., Leitende Beschäftigte in der Pflege, Vorbemerkung Nr. 1, Satz 2. Fachlich unterstellte Beschäftigte sind dabei solche, für die der Leitungskraft die Fachaufsicht obliegt.

Die kleinste organisatorische Einheit ist die Station, Abschnitt XI., Ziffer 2 Leitende Beschäftigte in der Pflege, Vorbemerkung Nr. 1, Satz 1, Nr. 2. Die Station ist eine räumlich abgegrenzte Einheit. Dort werden durch die Stationsleitung die sachlichen und personellen Mittel organisiert und koordiniert, um die anfallenden pflegerischen Aufgaben in der Grund- und Behandlungspflege in der gebotenen Qualität durchführen zu können. In diesem Zusammenhang obliegt der Stationsleitung insbesondere die fachliche und disziplinarische Führung der dort beschäftigten Pflegekräfte wie Dienstplanerstellung, Aufstellung des Urlaubsplanes, gebotene stationsspezifische Fort- und Weiterbildung für die Pflegekräfte und Mitarbeitergespräche.

Im Rahmen seiner Organisationsgewalt bestimmt der Arbeitgeber Größe und Aufgaben der einzelnen Stationen und übergeordnet des Bereiches bzw. der Abteilung.

An dieser Organisationsentscheidung des Arbeitgebers und seiner Umsetzung in den Häusern orientiert sich die Eingruppierung der leitenden Beschäftigten in der Pflege. Zu berücksichtigen sind dabei nach dem Tarifwerk einerseits ein höheres Maß von Verantwortlichkeit (Heraushebungsmerkmal der Entgeltgruppe P 11, Fallgruppe 1 gegenüber Entgeltgruppe P 10; der Entgeltgruppe P 13 gegenüber der Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 1 und der Fallgruppe P 16 gegenüber der Fallgruppe P 15) sowie Tätigkeiten, die sich durch Umfang und Bedeutung des Aufgabengebietes herausheben (Heraushebungsmerkmal der Entgeltgruppe P 15 gegenüber der Entgeltgruppe P 14, Fallgruppe 1).

Andererseits ist im Tarifwerk auch die schiere Größe der Einheit „Gruppe“ bzw. „Team“, der „Station“ und des „Bereiches“ bzw. „Abteilung“ als Heraushebungsmerkmal verankert worden (Heraushebungsmerkmal der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1 gegenüber Entgeltgruppe P 10; Entgeltgruppe P 13 gegenüber Entgeltgruppe P 12, Fallgruppe 1 und Entgeltgruppe P 15 gegenüber Entgeltgruppe P 14, Fallgruppe 1). Im Heraushebungsmerkmal selbst ist nur jeweils die „große Station“ bzw. die „große Abteilung“ oder der „große Bereich“ genannt.

(2) Einen Anknüpfungspunkt zur näheren Bestimmung des Merkmales „groß“ und damit zur Abgrenzung der normalen Organisationseinheit von der großen Organisationseinheit bieten die Heraushebungsmerkmale selbst nicht. Eine nähere Bestimmung dessen, was die Tarifvertragsparteien unter dem weiten Begriff „groß“ verstanden wissen wollten, ist vorrangig im Tarifwerk zu suchen. Den Anknüpfungspunkt bieten insoweit die Vorbemerkungen. Danach sind einer Stationsleitung in der Regel nicht mehr als 12 Beschäftigte unterstellt und einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung nicht mehr als 48 Beschäftigte. Die genannte Größe knüpft dabei wieder an Unterstellungsmerkmale als Kriterium der Eingruppierung an. Um Abweichungen nach oben und unten zu ermöglichen nach Maßgabe des Maßes von Verantwortlichkeit und Umfang und Bedeutung des Aufgabengebietes, wurde die Zahl der unterstellten Beschäftigten nicht als absolute Grenze gefasst, indem die Tarifvertragsparteien jeweils ein „in der Regel“ voranstellten.

Im allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet „in der Regel“ so viel wie „regelmäßig“, „gewöhnlich“, „meistens“ oder „vorwiegend“.

Bezogen auf die Größe einer Gruppe, eines Teams, einer Station, eines Bereiches oder einer Abteilung bedeutet diese Formulierung ferner, dass das genannte Kriterium regelmäßig vorgibt, wie die Gruppe, das Team, die Station, der Bereich oder die Abteilung einzuordnen ist. Das Kriterium ist im vorliegenden Fall die Zahl der fachlich unterstellten Beschäftigten, umgerechnet in Vollzeitäquivalente.

Bezogen auf die Größe einer Gruppe, eines Teams, einer Station, eines Bereiches oder einer Abteilung bedeutet diese Formulierung auch, dass, auf der Zeitachse gesehen, nicht das vorübergehende Überschreiten oder Unterschreiten einer definierten Zahl eine Umgruppierung auslöst, sondern ein angemessener Beurteilungszeitraum zu bestimmen ist, in dem die definierte Zahl im Durchschnitt überschritten oder unterschritten wird. Dies ergibt sich auch schon daraus, dass nach den Grundsätzlichen Eingruppierungsmerkmalen, Vorbemerkung Nr. 9, Unterstellungsverhältnisse, Satz 4 vom Ansatz her auf den Stellenplan abzustellen ist, nicht auf die regelmäßig stärker schwankende Zahl der tatsächlich Beschäftigten. Auf diese zeitliche Dimension kommt es im vorliegenden Fall nicht an, da die Tarifvertragsparteien mit der Stichtagsregelung des 01.01.2017 eine Punktbetrachtung für die Überleitung gewählt haben.

Die hier relevante Organisationseinheit (normale) Station grenzt sich deshalb regelmäßig oder gewöhnlich ab von der großen Station über die Zahl der fachlich unterstellten Beschäftigten. Diese Zahl hat der Tarifvertrag in den Vorbemerkungen mit 12 fachlich unterstellten Beschäftigten bestimmt. Abweichungen davon sind durch den Tarifvertrag gerade nicht ausgeschlossen. Im nicht gewöhnlichen oder nicht regelmäßigen Fall kann deshalb trotz einer höheren Zahl an fachlich unterstellten Beschäftigten noch keine große Station bzw. bei einer geringeren Zahl an fachlich unterstellten Beschäftigten bereits eine große Station vorliegen.

Dies entspricht auch dem Willen der Tarifvertragsparteien und dem von ihnen verfolgten Zweck der Tarifnorm, wie ihn der Beklagte von der Klägerin unbestritten dargestellt hat. Es sollte gerade nicht mehr ausschließlich auf das Unterstellungsverhältnis abgestellt werden für die Eingruppierung, sondern auch auf andere Kriterien. Dabei kann es sich nicht um die Kriterien handeln, die die Tarifvertragsparteien mit dem „höheren Maß von Verantwortlichkeit“ umschrieben haben. Denn für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 13 stellt das Tarifwerk die Heraushebungsmerkmale des „höheren Maßes an Verantwortung“ und der „großen Station“ alternativ und gleichberechtigt nebeneinander.

Das „höhere Maß von Verantwortung“ findet sich aus Sicht des Gerichtes nicht in einem gestiegenen Maß an Führungsverantwortung. Für die Führungsverantwortung stellen die Heraushebungsmerkmale auf die „Größe“ der Einheit ab. Für das „höhere Maß an Verantwortung“ kommt es auf andere Kriterien an, Breier ua., Entgeltordnung VKA, Eingruppierung in der Praxis, Leitende Beschäftigte in der Pflege, D 1.3.11.2, dort Rdz. 53 und 58, 59. Dem tragen auch die Heraushebungsmerkmale der „Eingruppierungsstruktur des Bezirk U... für Leitungskräfte in der Pflege“ für das „höhere Maß von Verantwortlichkeit“ aus Sicht des Gerichtes im Wesentlichen zutreffend Rechnung, wenn dort beispielsweise darauf abgestellt wird, dass der Leitung „arztersetzende“ Tätigkeiten dauerhaft und verantwortlich übertragen werden.

Im Umkehrschluss ergibt sich daraus, dass es für die Frage der großen Station darauf ankommt, ob die Führungsverantwortung der Stationsleitung von der Regel abweichend von der üblichen Führungsverantwortung für mehr als 12 Beschäftigte nach unten abweicht, weil bestimmte Führungsaufgaben von der Stationsleitung weggenommen und auf eine Hierarchieebene über oder unter ihr verlagert wurden. So kann die Stationsleitung selbst

bestimmte Führungsaufgaben wie Dienstplanung oder Urlaubsplan auf ihre Stellvertretungen übertragen haben mit der Folge, dass sie zwar mehr als 12 Beschäftigte zu führen hat, einen nicht unerheblichen Teil ihrer Führungsverantwortung aber weiter delegiert hat. Die Reduzierung der Führungsaufgaben der Stationsleitung kann sich beispielsweise auch daraus ergeben, dass der Arbeitgeber selbst bestimmte Führungsaufgaben, die üblicherweise der Stationsleitung obliegen, bei der Pflegedienstleitung angesiedelt hat.

Diese Auslegung macht die tarifliche Regelung auch handhabbar und praktikabel. Die „große Station“ als Heraushebungsmerkmal der Entgeltgruppe P 13 beginnt regelhaft bei einer Zahl von mehr als 12 fachlich unterstellten Beschäftigten.

Der Stationsleitung bleibt es aber unbenommen, im Einzelfall auch bei einer geringeren Zahl an fachlich unterstellten Beschäftigten nachzuweisen, dass sie die Heraushebungsmerkmale der Entgeltgruppe P 13 erfüllt, weil ihr mehr Führungsverantwortung als bei einer Stationsleitung üblich obliegt. Ein Beispiel hierfür nennt die „Eingruppierungsstruktur des Bezirk U... für Leitungskräfte in der Pflege“, dort allerdings systemwidrig bei der Konkretisierung des Heraushebungsmerkmals des „höheren Maßes von Verantwortlichkeit“. Dort ist unter Ziffer 3 aufgeführt: „Der Stationsleitung sind weitere Organisationseinheiten zur Leitung unterstellt (zusätzlich Station/Gruppe).“ Dies ist mit einem höheren Maß an Führungsverantwortung für die Stationsleitung über die Beschäftigten der eigenen Station hinaus verbunden.

Ebenso bleibt es dem Arbeitgeber unbenommen, bei einer höheren Zahl an fachlich unterstellten Beschäftigten nachzuweisen, dass die Stationsleitung die Heraushebungsmerkmale der Entgeltgruppe P 13 nicht erfüllt, weil ihr ein Weniger an Führungsverantwortung als üblich obliegt.

Diese Auslegung entspricht auch der tatsächlichen Entwicklung im Pflegebereich. So macht der Beklagte unbestritten geltend, dass in der Vergangenheit zunehmend zwar den Stationsleitungen verantwortungsvolle Tätigkeiten übertragen wurden, dies sich aber im Hinblick auf die tariflich erforderliche Zahl der unterstellten Beschäftigten nicht in einer Höhergruppierung niederschlug und die Häuser deshalb zunehmend Schwierigkeiten hatten, die Position der Stationsleitung mit entsprechend qualifiziertem Personal zu besetzen. Von daher ist es seitens der Tarifvertragsparteien nur folgerichtig, nicht mehr allein und strikt auf Unterstellungsverhältnisse abzustellen, sondern das weitere Heraushebungs-

merkmal des „höheren Maßes von Verantwortlichkeit“ einzuführen und die Schwellenwerte für eine Höhergruppierung hinsichtlich der Unterstellungsverhältnisse abzusenken und weniger strikt zu fassen. In diesem Zusammenhang ist es nicht Aufgabe der Gerichte, eine von den Tarifvertragsparteien vorgenommene Korrektur der Beschäftigtenzahl für eine Höhergruppierung der Stationsleitung auf nunmehr mehr als 12 fachlich unterstellte Beschäftigte zu Gunsten des Arbeitgebers zu ermöglichen. Genau dies strebt aber der Beklagte an, wenn er im Rahmen seiner Organisationshoheit eine durchschnittliche Größe der Stationen von mehr als 14 fachlich unterstellten Beschäftigten verwirklicht hat und diese Größe nun abweichend von der tariflichen Regelung als „normale“ Station definiert und eine „große“ Station erst bei mehr als 18 fachlich unterstellten Beschäftigten sieht.

(3) Die Klägerin ist stellvertretende Stationsleitung der Station K3 des Krankenhauses S....

a) Zum Stichtag 01.01.2017 für die Überleitung der Beschäftigten von den Kr-Entgeltgruppen in die P-Entgeltgruppen waren der dortigen Stationsleitung unstreitig mehr als 12 Beschäftigte fachlich unterstellt. Die Klägerin war deshalb in die Entgeltgruppe P 12 überzuleiten.

Es sind auch keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass sich die Zahl der fachlich unterstellten Beschäftigten in der Folgezeit nach unten bewegt hätte. An der zutreffenden Eingruppierung der Klägerin in die Entgeltgruppe P 12 hat sich deshalb auch in der Folgezeit nichts geändert. Aus der in der mündlichen Verhandlung von dem Beklagten übergebenen Übersicht der Personalstärke der Station K3 für das Jahr 2017 ergibt sich eine Zahl von 12,36 fachlich unterstellten Beschäftigten im Jahresdurchschnitt. Die Zahl der fachlich unterstellten Beschäftigten ist in der Folgezeit unstreitig gestiegen, auch wenn die Parteien unterschiedlicher Auffassung sind über das Maß des Anstiegs zu bestimmten Zeitpunkten.

b) Es liegen auch keine Anhaltspunkte dafür vor, dass es sich bei der Station K3 des Krankenhauses S... um eine Station handelt, die trotz einer Beschäftigtenzahl von mehr als 12 noch eine normale Station ist.

Nach allgemeinen Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislast obliegt diese im vorliegenden Fall dem Beklagten. Dieser müsste in tatsächlicher Hinsicht dazu vortragen, auf Grund welcher besonderen Umstände es sich bei der Station K3 des Krankenhauses S... um eine Station handelt, bei der nicht regelhaft von einer großen Station auszugehen ist. Insoweit trägt der Beklagte vor, die durchschnittliche Zahl der fachlich unterstellten Beschäftigten im Haus liege bei über 14. Dies ist kein tragfähiges Argument, wie bereits weiter oben ausgeführt wurde. Zu einer reduzierten Führungsverantwortung der Stationsleitung der Station K3 trägt der Beklagte dagegen nicht vor.

(4) Soweit die Klägerin vom Beklagten bestritten geltend macht, auf ihrer Station werde auch das „höhere Maß an Verantwortung“ als Heraushebungsmerkmal erfüllt, kommt es darauf im Ergebnis nicht mehr an.

Die Berufung des Beklagten hat daher insgesamt keinen Erfolg.

III.

Der Beklagte trägt die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels, § 97 Abs.1 ZPO.

IV.

Die Revision war zuzulassen nach § 72 Abs. 1 und 2 Nr. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Beklagte Revision einlegen.

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

- 17 -

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Revision kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

U...
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

T...
Ehrenamtliche
Richterin

B...
Ehrenamtliche
Richterin