

**10 Sa 837/11**  
2 Ca 415/11  
(ArbG Kempten)

Verkündet am: 01.02.2012

Heger  
Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

K.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

DRV S.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. Februar 2012 durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts Moeller und die ehrenamtlichen Richter Raum und Bianco

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung des Klägers wird unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen das Urteil des Arbeitsgerichts Kempten vom 19.07.2011 (Az.: 2 Ca 415/11) abgeändert:**

**Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 9.241,54 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 05.03.2011 zu bezahlen.**

- II. Von den Kosten des Rechtsstreits erster Instanz trägt der Kläger 63 % und die Beklagte 37 %. Von den Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte 7/20 und der Kläger 13/20.**

- III. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten zuletzt noch über die Bezahlung einer monatlichen Zulage nach dem Tarifvertrag für die Verbandsmitglieder der Tarifgemeinschaft der Deutschen Rentenversicherung, die der Kläger für die Zeit ab 01.01.2007 geltend macht.

Der 1961 geborene Kläger ist seit 01.02.2001 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten in der von ihr in O. betriebenen Fachklinik für Orthopädie und Rheumatologie beschäftigt.

Rechtsgrundlage des Arbeitsverhältnisses ist ein zwischen den Parteien am 01.02.2001 geschlossener schriftlicher Arbeitsvertrag (Bl. 8 d. A.), nach dem der Kläger als Pflegedienstleiter eingestellt wurde und in die Vergütungsgruppe KR VII BAT eingruppiert war. § 2 des Arbeitsvertrages enthält dabei folgende Bestimmung:

*„Für das Arbeitsverhältnis gelten der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.02.1961 und die zur Ergänzung sowie Änderung abgeschlossenen Tarifverträge und sonstigen tariflichen Vereinbarungen, soweit sie durch die Tarifgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherung (TgRV) für den Bereich der LVA S. abgeschlossen sind oder werden.“*

Am 15.05.2003 richtete die Rechtsvorgängerin der Beklagten unter dem Betreff seiner Stellung als Pflegedienstleiter ein Schreiben (Bl. 9 d. A.) an den Kläger, in dem es u. a. wie folgt heißt:

„...“

*seit 01.05.2003 sind Sie als Pflegedienstleiter gleichberechtigtes Mitglied der örtlichen Klinikleitung. In dieser Funktion sind Sie verpflichtet, mit den übrigen Mitgliedern der Klinikleitung (Chefarzt und Verwaltungsleiter) vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.*

*Gleichzeitig weise ich Sie darauf hin, dass Sie nun eigenverantwortlich für den Einsatz des Reinigungspersonals sowie die Organisation des Fremdreinigungsdienstes zuständig sind.*

...“

Mit Schreiben vom 06.07.2009 (Bl. 11 d. A.) machte der Kläger für die Zeit ab 01.01.2009 eine Leitungszulage in Höhe von 15 % der Anfangsgrundvergütung geltend.

Mit weiterem Schreiben vom 11.11.2009 (Bl. 12 d. A.) forderte der Kläger die Zahlung der Leitungszulage rückwirkend für die Zeit ab 01.01.2007. Die Beklagte lehnte die Zahlung einer Zulage mit Schreiben vom 11.03.2010 (Bl. 29 - 30 d. A.) ab.

Der Kläger hat vorgetragen, dass ihm nach Nr. 21 der Protokollerklärung zum Tarifrrecht für die Verbandsmitglieder der Tarifgemeinschaft der Deutschen Rentenversicherung eine Leitungszulage in Höhe von 15 % der Anfangsgrundvergütung der Entgeltgruppe 9 c TVöD-K zustehe, die monatlich 434,40 € brutto betrage. Er sei durch das Schreiben der Beklagten vom 15.05.2003 zum Mitglied der Krankenhausbetriebsleitung bestellt worden

und dabei u. a. eigenverantwortlich für den Einsatz des Reinigungspersonals sowie die Organisation des Fremdreinigungsdienstes zuständig. Er koordiniere die Zusammenarbeit des Pflegedienstes mit dem ärztlichen Dienst und der Verwaltung, führe mit den Mitarbeitern des Pflegedienstes Personalgespräche und sei im Grunde auch für die Einstellung und die Entlassung von Angestellten zuständig. Er übe das Direktionsrecht über 30 Mitarbeiter aus. Die von ihm zu erfüllenden Aufgaben seien im Einzelnen in einer Stellenbeschreibung der Pflegedienstleitung vom Februar 2007 (Bl. 117 - 118 d. A.) aufgeführt. Schließlich folge der Anspruch des Klägers auf eine Leitungszulage auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Denn bei anderen Trägern von Kliniken der DRV werde die Leitungszulage bezahlt. Bei einem zugrunde zu legenden Grundgehalt der Anfangsvergütung von 2.895,98 € brutto betrage die Zulage 434,40 € brutto. Für die Zeit vom 01.01.2007 bis Juni 2011 ergebe sich daher ein Anspruch in Höhe von 23.457,60 € brutto.

Der Kläger hat beantragt:

- 1. Es wird festgestellt, dass der Kläger seit 01.01.2007 Anspruch auf die Leitungszulage gem. Nr. 21 der Protokollerklärungen zum Tarifrecht der TgDRV hat.*
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 23.457,60 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit zu zahlen.*

Die Beklagte hat beantragt,

*die Klage abzuweisen.*

Sie hat vorgetragen, der Kläger sei nicht Mitglied einer Klinikbetriebsleitung, wie der Tarifvertrag voraussetze. Denn eine Klinikbetriebsleitung, die mit unternehmerischer und wirtschaftlicher Verantwortung ausgestattet ist, existiere in den Reha-Kliniken der Beklagten nicht. Die grundlegenden Entscheidungen würden in der Hauptverwaltung der Beklagten getroffen. Die Kliniken der DRV S. seien sog. optimierte Eigenbetriebe. Der Geschäftsfüh-

rer der Beklagten trage die Gesamtverantwortung. Die örtliche Klinikleitung, bestehend aus Chefarzt, Verwaltungsleiter und Pflegedienstleiter, habe keine eigenständige Einstellungsbefugnis, sie habe vielmehr nur eine Informations- und Beratungsfunktion, wenn Klinikmitarbeiter gekündigt oder eingestellt werden. Die Entscheidungen treffe in beiden Fällen der Geschäftsführer. Die örtliche Klinikleitung könne nur Vorschläge machen. Auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verletzt. Die Beklagte zahle in keiner der Kliniken, für die ihr die Trägerschaft obliege, der örtlichen Klinikleitung eine Leitungszulage. Andere Rentenversicherungsträger seien mit der Beklagten nicht vergleichbar. Schließlich stehe der Forderung des Klägers auch die tarifliche Ausschlussfrist entgegen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Ein Anspruch auf die Leitungszulage stehe dem Kläger nicht zu, weil er nicht Mitglied der Krankenhausbetriebsleitung sei. Der Begriff „Krankenhausbetriebsleitung“ sei nicht klar definiert, setze jedoch das Vorliegen einer Leitungsfunktion voraus. Für die örtliche Klinikleitung fehle es aber daran. Soweit dem Kläger Entscheidungskompetenz zukomme, folge diese bereits aus seiner Stellung als Pflegedienstleitung. Auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz folge kein Anspruch des Klägers.

Wegen des weiteren erstinstanzlichen Sachvortrags der Parteien sowie den Ausführungen des Arbeitsgerichts wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des Ersturteils Bezug genommen.

Gegen das dem Kläger am 17.08.2011 zugestellte Urteil hat dieser mit einem am 14.09.2011 bei dem Landesarbeitsgericht München eingegangenen Schriftsatz Berufung einlegen lassen und sein Rechtsmittel durch einen am 27.10.2011 innerhalb verlängerter Berufungsbegründungsfrist eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Kläger trägt vor, er sei Mitglied der Krankenhausbetriebsleitung. Dies folge auch aus einem Vergleich mit Nr. 20 der tariflichen Protokollerklärungen. Eine Erweiterung des Verantwortungsbereichs oder der Entscheidungskompetenz werde in Nr. 21 im Gegensatz zu Nr. 20, deren Voraussetzungen er erfülle, nicht verlangt. Auch sei eine zwingende Verknüpfung zwischen Leitung und Verantwortung nicht ersichtlich. Der Kläger müsse als

Mitglied der örtlichen Klinikleitung eine beratende und umsetzende Funktion einnehmen, mit der er sich als lediglich Pflegedienstleiter sonst nicht befassen müsste. Jedenfalls folge ein Anspruch des Klägers aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, da Pflegedienstleiter der DRV B., die der örtlichen Klinikleitung angehören, die Leitungszulage erhielten. Die verschiedenen Träger der DRV hätten sich als Arbeitgeberverband in der Tarifgemeinschaft der DRV zusammengeschlossen und seien daher einheitlich zu betrachten. Nachdem die Höhe der Leitungszulage aus dem Anfangsgrundgehalt der Vergütungsgruppe KR VII zu berechnen ist und nach der Berechnung der Beklagten monatlich 271,81 € brutto betrage, mache sich dies der Kläger zueigen und beantragt zuletzt für die Zeit vom 01.01.2007 bis Oktober 2011:

*Das Urteil des Arbeitsgerichts Kempten wird abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 15.764,98 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.*

Die Beklagte beantragt,

*die Berufung zurückzuweisen.*

Sie trägt vor, zu einem Mitglied der Krankenhausbetriebsleitung gehöre die Übernahme von Verantwortung. Dies treffe auf den Kläger nicht zu. Denn die Verantwortung in der Klinik trage die Beklagte selbst. Bei der Klinik in O. handle es sich um eine Reha-Klinik und nicht um ein Krankenhaus. Ein Gremium mit Personal-, Budget- oder Entscheidungsverantwortung vor Ort gebe es bei der Beklagten nicht. Etwas anderes folge auch nicht aus Nr. 20 der Protokollerklärung des Tarifvertrages. Denn dort werde nur die Position des Pflegedienstleiters definiert. Der Kläger habe als Mitglied der örtlichen Klinikleitung nur eine beratende und umsetzende Funktion. Auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verletzt. Die Strukturen der DRV S. seien nicht mit denen des Rentenversicherungsträgers B. vergleichbar. Sollte dem Kläger dennoch eine Leitungszulage zustehen, betrage diese allenfalls 271,81 € brutto monatlich.

Wegen des weiteren zweitinstanzlichen Sachvortrags der Parteien wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 27.10.2011 (Bl. 218 - 225 d. A.) und 25.01.2012 (Bl. 243 - 244 d. A.), der Beklagten vom 02.12.2011 (Bl. 231 - 234 d. A.) und 30.01.2012 (Bl. 247 - 249 d. A.) sowie die Sitzungsniederschrift vom 01.02.2012 (Bl. 253 - 255 d. A.) Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe:**

### **I.**

Die nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist in der rechten Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO) und daher zulässig.

### **II.**

Die Berufung ist teilweise begründet.

Dem Kläger steht gegen die Beklagte ein Anspruch auf Zahlung einer tariflichen Zulage für die Zeit ab 01.01.2009 - allerdings nur in Höhe von monatlich 271,81 € brutto - zu. Soweit er erstinstanzlich einen Anspruch auf eine höhere Zulage und diese bereits ab 01.01.2007 verfolgt, hat das Arbeitsgericht dagegen die Klage zurecht abgewiesen. Insofern ist die Berufung des Klägers damit unbegründet.

**1.** Jedenfalls für den vom Kläger zweitinstanzlich noch allein verfolgten Zahlungsantrag ist die Klage unbedenklich zulässig.

**a)** Dies gilt auch, soweit der Kläger damit eine andere Berechnungsweise der Leitungszulage als in erster Instanz geltend macht. Er hat sich insoweit den Sachvortrag der Beklagten hinsichtlich der Berechnung zueigen gemacht. Die Beschränkung des Klageantrags ist gem. § 264 Nr. 2 ZPO nicht als Klageänderung anzusehen. § 533 ZPO ist hier nicht anwendbar (vgl. BGH MDR 2006, 646).

**b)** Soweit der Kläger dagegen - statt wie im ersten Rechtszug bis Juni 2011 - die Leitungszulage im zweiten Rechtszug bis einschließlich Oktober 2011 geltend macht, liegt eine Klageerweiterung vor, die wie eine Klageänderung gem. § 263 ZPO zu behandeln ist (vgl. BAG v. 12.09.2006 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB „Personalakte“) und deren Zulässigkeit im Berufungsverfahren der Prüfung nach § 533 ZPO unterliegt (vgl. BGH NJW 2007, 2414). In eine sachlich-rechtliche Prüfung des damit verfolgten Anspruchs darf nur dann eingetreten werden, wenn die Klageänderung gem. § 263 ZPO zulässig ist (vgl. BAG v. 09.11.1999 - AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG „Ablösung“).

**aa)** Die Voraussetzungen des § 533 ZPO sind dabei dann erfüllt, wenn die Klageänderung sachdienlich ist und auf Tatsachen gestützt werden kann, die das Berufungsgericht ohnehin seiner Entscheidung zugrunde zu legen hat. Sachdienlichkeit in diesem Sinn liegt vor, wenn der bisherige Prozessstoff als Entscheidungsgrundlage verwertbar bleibt und durch die Zulassung der Klageerweiterung ein neuer Prozess vermieden wird (vgl. BGH NJW 2001, 1210; BAG v. 25.01.2005 - AP Nr. 22 zu § 1 AEntG). Daran kann hier aufgrund des unstreitigen Sachverhalts kein Zweifel bestehen.

**bb)** Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass sich die Beklagte auf die geänderte Klage rügelos eingelassen hat und damit von einer Einwilligung auszugehen ist (§ 267 ZPO). Sie hat auch hinsichtlich des geänderten Klageantrags ohne gesonderte Rüge Klageabweisung beantragt (vgl. BAG v. 24.06.2008 - AP Nr. 26 zu § 8 TzBfG Rn. 14).

**2.** Die Klage ist auch teilweise begründet.

Dem Kläger steht gem. Protokollerklärung Nr. 21 zur Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst gem. Anlage 1 b zum BAT für die Zeit ab 01.01.2009 ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage in Höhe von 15 % des Anfangsgrundgehalts seiner Vergütungsgruppe zu.

**a)** Nach § 2 des zwischen den Parteien am 01.02.2001 geschlossenen Arbeitsvertrages finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der BAT vom 23.02.1961 sowie die sonstigen tariflichen Vereinbarungen Anwendung, soweit sie durch die Tarifgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherung (TgRV) für den Bereich der LVA S. abgeschlossen sind. Die Bezugnahmeklausel führt dazu, dass der Inhalt des in Bezug genommenen Tarifvertrages als Inhalt des Arbeitsvertrages gilt (vgl. BAG NZA 2005, 349).

**aa)** Danach bestimmt sich das Arbeitsverhältnis der Parteien zum einen nach dem Tarifvertrag für die Verbandsmitglieder der Tarifgemeinschaft der DRV vom 23.08.2006 (im Folgenden: TV-TgDRV). Nachdem dieser allerdings bisher keine Regelungen zur Eingruppierung in eine entsprechende Entgeltordnung enthält, sondern diese ausdrücklich offen lässt, ist insoweit zudem von den tarifvertraglichen Regelungen der Anlage 1 b der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst zum BAT auszugehen (§ 17 TVÜ-TgDRV).

**bb)** Für die Frage des Anspruchs des Klägers auf Zahlung einer Zulage ist daher von folgenden tariflichen Bestimmungen auszugehen:

- **TV-TgDRV vom 23.08.2006**

§ 1

*Geltungsbereich*

(1) *Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Verbandsmitglied der Tarifgemeinschaft der Deutschen Rentenversicherung stehen.*

...

§ 12

*Eingruppierung*

*(Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt.)*

- 10 -

§ 13

*Eingruppierung in besonderen Fällen*

*(Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt.)*

...

§ 15

*Tabellenentgelt*

- (1) Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.*
- (2) Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, erhalten Entgelt nach der Anlage A.*

...

§ 37

*Ausschlussfrist*

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.*

...

- **Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Verbandsmitglieder der Tarifgemeinschaft der Deutschen Rentenversicherung und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-TgDRV) vom 23.08.2006**

...

**Abschnitt IV**

...

§ 17

*Eingruppierung*

- (1) Bis zum Inkrafttreten von Eingruppierungsvorschriften des TV-TgDRV (mit Entgeltordnung) gelten die §§ 22, 23 BAT/BAT-TgRV-O einschließlich der Vergütungsordnung und §§ 1, 2 Abs. 1 und 2 und § 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum MTArb-TgRV (TV Lohngruppen-TgRV) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses mit der Anlage sowie die entsprechenden Regelungen für das Tarifgebiet Ost über den 31. Dezember 2005 hinaus fort.*

...

- **BAT**

**Anlage 1 b**

**Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst**

...

**A Pflegepersonal, das unter die Sonderregelung 2 a fällt**

Vergütungsgruppe KR I

...

Vergütungsgruppe KR VII

1. ...

...

9. *Leitende Krankenschwestern  
(hierzu Protokollerklärungen Nrn. 20 und 21)*

...

Vergütungsgruppe KR XII

1. *Leitende Krankenschwestern in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 900 Pflegepersonen beschäftigt sind.  
(hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 20 und 21)*

...

**Protokollerklärungen:**

Nr. 1 ...

...

Nr. 20 *Leitende Krankenschwestern sind Krankenschwestern, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst des Krankenhauses bzw. des zugeteilten Pflegebereichs haben; dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber keine weitere Leitende Krankenschwester hinsichtlich des Pflegedienstes weisungsbefugt ist.*

*Nr. 21 Leitende Krankenschwestern, die durch ausdrückliche schriftliche Anordnung zu Mitgliedern der Krankenhausbetriebsleitung bestellt worden sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 15 v. H. der Anfangsgrundvergütung ihrer Vergütungsgruppe.*

...

**B Pflegepersonal, das nicht unter die Sonderregelung 2 a fällt**

...“

Nach diesen Bestimmungen ist davon auszugehen, dass dem Kläger ein Anspruch auf die Zulage nach der Protokollerklärung Nr. 21 zusteht.

**b)** Dass der Kläger als Pflegedienstleiter zum Kreis der Personen zählt, der im Tarifvertrag im Abschnitt A mit „Leitende Krankenschwestern“ bezeichnet ist, ist zwischen den Parteien unstrittig. Dementsprechend regelte auch der Arbeitsvertrag der Parteien die Eingruppierung des Klägers in die Vergütungsgruppe KR VII der Anlage 1 b zum BAT. Der Kläger erfüllt die tariflichen Tätigkeitsmerkmale sowohl der Vergütungsgruppe KR VII Fallgruppe 9 der Anlage 1 b zum BAT wie der Protokollerklärung Nr. 20. Er gehört auch zu dem von Abschnitt A erfassten Pflegepersonal in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreute Person in ärztlicher Behandlung steht. Denn von Abschnitt B werden nur die nicht von der SR 2 a oder 2 e III BAT erfassten Pflegepersonen und der Fürsorge und Betreuung von alten Personen erfasst.

**c)** Der Kläger ist aber auch durch ausdrückliche schriftliche Anordnung zum Mitglied der Krankenhausbetriebsleitung der Klinik in O. bestellt worden. Denn in dem Schreiben des Geschäftsführers der LVA S. vom 15.05.2003 (Bl. 9 d. A.) heißt es ausdrücklich, dass der Kläger als Pflegedienstleiter zum gleichberechtigten Mitglied der örtlichen Klinikleitung bestellt wird und er daher verpflichtet ist, mit den weiteren Mitgliedern in Gestalt des Chefarztes sowie des Verwaltungsleiters vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und er damit auch eigenverantwortlich für den Einsatz des Reinigungspersonals sowie der Organisation der Fremdreinigungsdienste zuständig sei. Das Schreiben enthält damit die ausdrückliche schriftliche Bestellung zum Mitglied der Krankenhausbetriebsleitung im Sinne der Nr. 21 der Protokollerklärungen. Dass in dem Schreiben der Ausdruck „örtliche Klinikleitung“ anstelle „Krankenhausbetriebsleitung“ genannt wurde, ändert daran nichts. Die

örtliche Klinikleitung ist die Krankenhausbetriebsleitung im Sinne der Protokollerklärung Nr. 21.

**aa)** Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben Zweifel, können weitere Kriterien wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (vgl. BAG v. 23.04.2008 - 10 AZR 258/07; BAG v. 30.09.2004 - AP Nr. 275 zu § 613 a BGB; BAG v. 22.10.2003 - AP Nr. 21 zu § 1 TVG „Rückwirkung“; BAG v. 31.07.2002 - AP Nr. 3 zu § 1 TVG „Tarifverträge: Wohnungswirtschaft“).

**bb)** Sowohl nach dem Wortlaut wie nach Sinn und Zweck der Regelung ist davon auszugehen, dass der Kläger durch die Bestellung zum Mitglied der örtlichen Klinikleitung auch Mitglied der Krankenhausbetriebsleitung wurde.

**(1)** Die Begriffe „Krankenhausbetriebsleitung“ und „Krankenhausleitung“ werden sowohl im Alltagsleben als auch in der Rechtsprache meist gleichgesetzt (vgl. etwa: BAG v. 23.11.1994 - AP Nr. 190 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Regelmäßig besteht eine Krankenhausleitung aus einem Verwaltungsleiter, einem Ärztlichen Direktor und der „Oberin“, an deren Stelle hier der Kläger als Pflegedienstleiter tritt, ohne im Verhältnis zu einer Krankenhausbetriebsleitung zu unterscheiden (vgl. Handwörterbuch der Sozialwissenschaften/Adam 6. Band S. 276). Auch nach dem allgemeinen Sprachgebrauch lässt sich aus der Bestellung zur örtlichen Klinikleitung keine Unterscheidung zur Bestellung eines Mitglieds der Krankenhausbetriebsleitung feststellen. Wenn überhaupt eine Unterscheidung zwischen einem Leiter und einem Betriebsleiter in Betracht kommen sollte, wäre eher davon auszugehen, dass unter „Leitung“ der Oberbegriff zu verstehen wäre, die hierarchisch über dem

Betriebsleiter anzusiedeln ist und die Leitung gerade das Ganze umfasst, während die Betriebsleitung nur einen Teil davon abdeckt. Wenn der Kläger daher durch das Schreiben vom 15.05.2003 zum Mitglied der Leitung der Klinik bestimmt wurde, umfasst dies nach dem Wortlaut auch die Mitgliedschaft in der Krankenhausbetriebsleitung.

**(2)** Auch aus Sinn und Zweck der Regelung in Nr. 21 der Protokollerklärungen ergibt sich nichts anderes. Die Tarifvertragsparteien wollten durch die Protokollerklärung Nr. 21 gerade klarstellen, dass selbst wenn der Pflegedienstleiter noch mit Leitungsaufgaben im Verwaltungsbereich befasst wird, sich dessen Eingruppierung dennoch weiter nach den Tarifgruppen KR VII bis KR XII der Anlage 1 b zum BAT und nicht nach Anlage 1 a zum BAT bestimmt (vgl. BAG v. 23.11.1994 - AP Nr. 190 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Besgen/Herfs-Röttgen Krankenhaus-Arbeitsrecht Kap. 5 Rn. 93). Bei Übertragung zusätzlicher Leitungsaufgaben soll dem Pflegedienstleiter anstelle einer möglichen höheren Eingruppierung nach der Anlage 1 a zum BAT gerade die in der Protokollerklärung geregelte Zulage zustehen. Wenn es - wie das Schreiben der Beklagten vom 15.05.2003 gerade zeigt - deren ausdrücklichen Willen entspricht, dem Kläger zusätzliche Leitungsaufgaben zu übertragen, stand ihm damit auch die in der Protokollerklärung Nr. 21 festgelegte zusätzliche Zulage als Ausgleich zu.

**cc)** Dem steht weder die eigene Art des Betriebes der Klinik durch die Beklagte entgegen noch muss nach der Protokollerklärung Nr. 21 die Bestellung zum Mitglied der Krankenhausbetriebsleitung mit der Übernahme einer weiteren Verantwortung verbunden sein.

**(1)** Die Kompetenzen des Krankenhausträgers einerseits und der Krankenhausleitung andererseits hängen immer von der Eigenart des Krankenhausträgers ab. Der Krankenhausträger hat immer das Recht, die unternehmerische Strategie zu bestimmen und nach seiner organisatorischen Struktur und Verantwortung selbst zu entscheiden, in welchem Umfang er Entscheidungsbefugnisse auf die Klinikleitung überträgt. Zwar sollte das eigentliche Tagesgeschäft und die mit dem laufenden Betrieb des Krankenhauses verknüpften Entscheidungen der Betriebsleitung der Klinik überlassen bleiben (vgl. Rehborn in Arbeitsrecht im Krankenhaus 2. Aufl. 2 Rn. 13 m. w. N.).

**(2)** Wie weit diese Befugnis reicht, obliegt aber allein der Entscheidung des Krankenhausträgers. Selbst wenn ein Krankenhaus wie ein Regie- oder Eigenbetrieb ohne eigene Rechtspersönlichkeit geführt wird, ist es dem Krankenhaus zwar nicht möglich, selbst eine eigene Betriebsorganisation aufzubauen. Dennoch besteht auch hier eine Unternehmensleitung und wird diese sogar ausdrücklich als Werks- oder Betriebsleitung bezeichnet (vgl. Rehborn a. a. O.). Nichts anderes ist die Krankenhausbetriebsleitung in Nr. 21 der Protokollerklärungen. Eine weitere Voraussetzung wie die Übertragung einer wie auch immer gesteigerten Verantwortung ist der Regelung nicht zu entnehmen.

**d)** Ist der Kläger daher bereits seit 2003 zum Mitglied der Krankenhausbetriebsleitung bestellt, steht ihm jedenfalls ab 01.01.2009 ein Anspruch auf Bezahlung der Zulage zu. Nachdem diese zwischen den Parteien unstreitig 271,81 € brutto monatlich beträgt, hat der Kläger für die Zeit vom 01.01.2009 bis 31.10.2011 Anspruch auf 9.241,54 € brutto. Insoweit ist die Klage nebst der geltend gemachten Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 05.03.2011 (§§ 291, 288 Abs. 1 BGB) begründet.

**3.** Soweit die Klage darüber hinausgeht, ist sie dagegen unbegründet. Auch wenn der Kläger bereits im Jahr 2003 zum Mitglied der Krankenhausbetriebsleitung bestimmt wurde, hat er keinen Anspruch auf Bezahlung der Zulage gem. der Protokollerklärung Nr. 21. Denn für die Zeit vor dem 01.01.2009 ist ein Anspruch des Klägers gem. § 37 Abs. 1 Satz 1 TV-TgDRV verfallen.

**a)** Wie oben ausgeführt, findet der Tarifvertrag nach § 2 des Arbeitsvertrags der Parteien auf das Arbeitsverhältnis Anwendung und ist Inhalt des Arbeitsvertrages geworden (vgl. BAG NZA 2005, 349). Dies gilt ohne Einschränkung auch für die im Tarifvertrag enthaltene Ausschlussfrist (vgl. LAG Rheinland-Pfalz ZTR 2003, 88). Die Frage der Einhaltung dieser Frist ist von Amts wegen zu berücksichtigen (vgl. BAG v. 19.02.2008 - AP Nr. 8 zu § 17 BBiG).

**b)** Gem. § 37 Abs. 1 Satz 1 TV-TgDRV verfallen alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Danach war der Kläger gehalten, auch die Zulage, die gem. § 24 Abs. 1 Satz 2 TV-TgDRV jeweils am Monatsletzten zu zahlen war, schriftlich

innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des jeweiligen Kalendermonats geltend zu machen. Denn auch die Zulage zählt zu den Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis (vgl. BAG v. 19.02.2008 - a. a. O.). Die Kenntnis von dem Anspruch ist für den Lauf der Frist dagegen nicht erforderlich (vgl. BAG v. 13.12.2007 - AP Nr. 53 zu § 242 BGB „Unzulässige Rechtsausübung - Verwirkung“).

**c)** Eine erstmalige schriftliche Geltendmachung mit einer entsprechenden Zahlungsaufforderung (vgl. dazu: BAG v. 26.04.2006 - AP Nr. 188 zu § 4 TVG „Ausschlussfristen“; BAG v. 17.09.2003 - AP Nr. 9 zu § 1 TVG „Tarifverträge: Verkehrsgewerbe“) enthält aber erst das Schreiben vom 06.07.2009 (Bl. 11 d. A.), mit dem die Zulage ab 01.01.2009 geltend gemacht wurde. Für die Zeit vor dem 01.01.2009 ist daher ein Anspruch auf die Zulage verfallen. Das Schreiben vom 11.11.2009 (Bl. 12 d. A.) konnte den Anspruch nicht mehr fristwährend geltend machen.

**d)** Gegen die Anwendbarkeit der Ausschlussfrist bestehen auch keine Bedenken. Die arbeitsvertragliche Verweisung auf den Tarifvertrag unterliegt weder einer Inhaltskontrolle nach §§ 307 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2, 308 und 309 BGB noch einer Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (vgl. BAG, vom 13.12.2007 - a. a. O.).

**aa)** Eine Inhaltskontrolle sämtlicher in Bezug genommener Regelungen des Tarifvertrages ist ausgeschlossen, wenn global auf den einschlägigen Tarifvertrag, also den Tarifvertrag verwiesen wird, dessen Rechtsnormen bei beiderseitiger Tarifgebundenheit nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien unmittelbar zur Anwendung gekommen wären (vgl. BAG NZA-RR 2009, 593). Grundlage hierfür ist § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB. Der Gesetzgeber will verhindern, dass bei einzelvertraglicher Verweisung auf die Kollektivvereinbarung eine mittelbare Inhaltskontrolle und damit eine mittelbare Tarifzensur stattfindet (vgl. BAG v. 13.12.2007 - a. a. O.). Zudem begründet die Gesamtheit der tariflichen Regelungen eines Tarifvertrages die Vermutung dafür, dass dieser die divergierenden Interessen angemessen ausgleicht (vgl. BAG NZA 1996, 437).

**bb)** Auch für einen Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) ist keinerlei Anhaltspunkt ersichtlich. Es ist weder vorgetragen noch sonst erkennbar, dass der Beklagten ein Verhalten zur Last zu legen wäre, durch das sie den Kläger von einer rechtzeitigen Geltendmachung abgehalten hätte (vgl. dazu: BAG v. 08.08.2002 - AP Nr. 23 zu §§ 22, 23 BAT-O). Soweit der Kläger die Zulage für die Zeit vor dem 01.01.2009 geltend macht, war die Berufung daher zurückzuweisen.

### III.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus den §§ 92 Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO.

Die Kammer hat für die Beklagte gem. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG die Revision zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger 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

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

- 18 -

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

ingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift 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 andere 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.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Moeller

Raum

Bianco