

11 Sa 798/18
5 Ca 676/18
(ArbG Augsburg)

Verkündet am: 10.04.2019

Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Z.

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

B.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. April 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Varschen und Huber

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichtes Augsburg (Az. 5 Ca 676/18) vom 25.10.2018 wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Eingruppierung der Klägerin.

Die Beklagte ist ein selbstständiges Kommunalunternehmen des Öffentlichen Rechts des Bezirks Y. und betreibt in W. das B. W., eine Fachklinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik.

Die Klägerin ist seit dem 01.10.1995 bei der Beklagten im B. W. beschäftigt. Sie arbeitet dort als Stationsleitung der Station X. mit einem Arbeitszeitanteil von 85% einer Vollzeitbeschäftigung. Als Stationsleiterin sind der Klägerin die im Pflegedienst der Station tätigen Mitarbeiter unterstellt.

Aufgrund beiderseitiger Tarifbindung findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien seit deren Inkrafttreten am 01.01.2017 die Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) Anwendung.

Mit Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TVöD-VKA wurde die Klägerin zunächst in die Entgeltgruppe P 10 eingruppiert. Mit Schreiben vom 29.11.2017 beantragte die Klägerin die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe P 13, hilfsweise in die Entgeltgruppe P 12, jeweils

rückwirkend zum 01.01.2017. Mit Schreiben vom 11.12.2017 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass man sie rückwirkend in die Entgeltgruppe P 12 eingruppieren werde. Mit der Klage macht die Klägerin die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe P 13 TVöD-VKA sowie die Vergütungsdifferenz zur Entgeltgruppe P 12 seit Januar 2017 geltend.

Auf der Station X. werden unter anderem Patienten betreut, die nach dem Betreuungsgesetz, dem Unterbringungsgesetz oder nach § 63 StGB eingewiesen wurden. Diese Patienten bedürfen einer ständigen Beaufsichtigung, da bei ihnen die Gefahr der Entweichung grundsätzlich höher ist als bei anderen Patienten. Es handelt sich jedoch um eine offene Station, auf der die Patienten nicht mithilfe von physischen Barrieren daran gehindert werden, die Station zu verlassen. Bei den anderen auf der Station untergebrachten Patienten handelt es sich teils um Patienten mit schwerer Schizophrenie, die einer intensiven Betreuung bedürfen.

Neben der Organisation des Dienstplans des Pflegepersonals der Station ist die Klägerin für die Verwaltung des der Station zugeordneten Budgets verantwortlich. Sie hat eine umfassende Verfügungskompetenz hinsichtlich sämtlicher Daten, Vorgänge und Abläufe, die zur pflegerischen Leitung der Station erforderlich sind. Zudem hat die Klägerin umfassende Informationskompetenz in allen organisatorischen, personellen und pflegerisch-fachlichen Angelegenheiten, die im Rahmen der pflegerischen Leitung der Station erforderlich sind. Auf die Stellenbeschreibung der Stelle der Klägerin wird verwiesen [Bl. 5 bis 12 d. A.].

Die Klägerin behauptet, dass ihr in der Regel mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt seien. Dies ergebe sich aus dem Dienstplan der von der Klägerin pflegerisch geleiteten Station X. für den Monat August 2018. Die Station bestehe aus 10,26 Vollzeitstellen sowie zwei Stationsassistentinnen, also insgesamt 12,26 Beschäftigten.

Die Klägerin war erstinstanzlich der Rechtsauffassung, dass es sich bei einer Station, auf welcher der Stationsleitung zehn Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) fachlich unterstellt sind, um eine „große Station“ im Sinne der Entgeltgruppe P 13 der Entgeltordnung zum TVöD-VKA handle. Dies ergebe sich aus den Vorbemerkungen der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) Teil B XI. 2. Leitende Beschäftigte in der Pflege, die in Ziffer 1 Satz 1 lit. b) die Station

als kleinste organisatorische Einheit beschreiben, deren Stationsleitung in der Regel nicht mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt seien.

Zusätzlich habe die Klägerin ein erhöhtes Maß an Verantwortlichkeit i. S. d. Entgeltgruppe P 13 zu tragen. Dies ergebe sich aus der Stellenbeschreibung der Klägerin sowie aus dem Umstand, dass sie Stationsleitung einer Station sei, die besondere Verantwortung für Patienten trage.

Die Klägerin beantragte erstinstanzlich:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.01.2017 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe P 13 der Entgeltordnung des TVöD-VKA zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Januar 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.2.2017 zu bezahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Februar 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.3.2017 zu bezahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat März 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.4.2017 zu bezahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat April 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.5.2017 zu bezahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Mai 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.6.2017 zu bezahlen.

7. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Juni 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.7.2017 zu bezahlen.
8. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Juli 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.8.2017 zu bezahlen.
9. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat August 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.9.2017 zu bezahlen.
10. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat September 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.10.2017 zu bezahlen.
11. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Oktober 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.11.2017 zu bezahlen.
12. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat November 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.12.2017 zu bezahlen.
13. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Dezember 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.1.2018 zu bezahlen.
14. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Januar 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.2.2018 zu bezahlen.
15. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Februar 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 €

brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.3.2018 zu bezahlen.

16. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 560 € zu bezahlen.
17. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat März 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.4.2018 zu bezahlen.
18. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat April 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.5.2018 zu bezahlen.
19. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Mai 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.6.2018 zu bezahlen.
20. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 120 € zu bezahlen.
21. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Juni 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.7.2018 zu bezahlen.
22. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Juli 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.8.2018 zu bezahlen.
23. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat August 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.9.2018 zu bezahlen.
24. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 120 € zu bezahlen.

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptete erstinstanzlich, dass der Klägerin im Monat August 2018 Beschäftigte mit einem Vollzeitäquivalent von 11,42 Stellen unterstellt gewesen seien. Aus dem Dienstplan ergebe sich die Zahl von 10,42 Vollzeitstellen. Die von der Klägerin angeführten Stationsassistentinnen seien jeweils Halbtagskräfte.

Die Beklagte war der Rechtsauffassung, dass eine „große Station“ im Sinne der Entgeltgruppe P 13 der Entgeltordnung zum TVöD-VKA erst dann vorliegen würde, wenn mehr als zwölf vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter beschäftigt seien. Bei der Berechnung käme es nicht auf die Kopfzahl, sondern auf die tatsächliche Arbeitszeit im Vergleich zu einer Vollzeitstelle an. Eine gesteigerte Verantwortlichkeit ergebe sich insbesondere nicht im Vergleich zu anderen Stationen.

Das Arbeitsgericht Augsburg hat mit dem angefochtenen Endurteil vom 25.10.2018 die Klage abgewiesen.

Es hat dies damit begründet, dass die darlegungs- und beweispflichtige Klägerin nicht hinreichend dargelegt habe, in Entgeltgruppe P 13 TVöD-VKA eingruppiert zu sein. Zum einen habe die Klägerin nicht dargelegt, dass die von ihr ausgeführten Tätigkeiten die Merkmale der Entgeltgruppe P 13 erfüllen. Grundsätzlich seien die Beschäftigten in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmal die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspreche den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Insofern habe die Klägerin auch nicht dargelegt, dass sie ein höheres Maß an Verantwortlichkeit im Sinne der Entgeltgruppe P 13 trage. Für die Kammer sei nicht erkennbar, inwieweit sich das höhere Maß an Verantwortlichkeit der Klägerin aus der Stellenbeschreibung ergeben solle, da die Klägerin keine konkreten Tätigkeiten aus der Stellenbeschreibung benannt habe, aus denen sich ihrer Meinung nach ein höheres Maß an Verantwortlichkeit ergebe, sondern lediglich pauschal auf

die Stellenbeschreibung verwiesen habe. Soweit die Klägerin darauf verwiesen habe, dass auf der Station der Klägerin Patienten betreut werden, welche nach dem Betreuungsgesetz, dem Unterbringungsgesetz oder nach § 63 StGB untergebracht sind, begründe für sich gesehen dies kein die Klägerin treffendes höheres Maß an Verantwortlichkeit. Zwar verkenne die Kammer nicht, dass die Arbeit auf einer Station einer psychiatrischen Klinik besondere Anforderungen an die dort beschäftigten Mitarbeiter stellen kann. Die Klägerin habe aber nicht dargelegt, in welchen von ihr auszuübenden Tätigkeiten sich hieraus konkret ein höheres Maß an Verantwortlichkeit ableite. Es sei insofern erforderlich, dass die Klägerin ihre konkreten Tätigkeiten darlege, aus denen sich ein höheres Maß an Verantwortlichkeit ergibt. Die Kammer könne aufgrund der Darlegung der Klägerin nicht erkennen, welche mit der Unterbringung verbundenen Tätigkeiten sie konkret ausübt, welche Entscheidungen sie treffen kann bzw. muss und inwieweit die mit der Unterbringung verbundene Verantwortlichkeit durch sie als Stationsleiterin oder durch ärztliches Personal wahrgenommen wird. Auch aus dem Krankheitsbild der betreuten Patienten, das möglicherweise vom Krankheitsbild der auf anderen Stationen betreuten Patienten abweiche, ergebe sich nicht zwingend ein höheres Maß an Verantwortlichkeit. Die umfangreiche Zusammenarbeit mit Ärzten, Psychologen und dem Sozialdienst dürfte in einer psychiatrischen Klinik den Normalfall darstellen und sei nicht mit einem besonderen Maß an Verantwortlichkeit verbunden. Des Weiteren habe die Klägerin auch keinen Anspruch auf die Entgeltgruppe P 13, weil sie etwa Stationsleiterin einer „großen Station“ sei. In der Vorbemerkung der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) Teil B XI 2. Leitende Beschäftigte sei zwar festgehalten, dass die Station die kleinste organisatorische Einheit ist und einer Stationsleitung in der Regel nicht mehr als 12 Beschäftigte unterstellt sind. Dennoch sei nach Auffassung der Kammer dieses Merkmal der „großen Station“ dahingehend auszulegen, dass eine Station groß im Sinne der Vorschrift ist, wenn der Stationsleitung in der Regel mehr als 12 Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) unterstellt sind. Die Wortlautauslegung führe zu keinem Ergebnis, da sich aus dem Wortlaut allein gerade nicht ergebe, wann nach dem Willen der Tarifvertragsparteien eine große Station vorliegt. Bei einer systematischen Auslegung sei auch die Vorbemerkung heranzuziehen, wobei nach Ziffer 9 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) in Anlage 1 zur Entgeltordnung (VKA) bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in den betreffenden Bereich beschäftigten Personen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit

ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten zählen. Daher sei nicht auf die Kopfzahl abzustellen, sondern auf Vollzeitäquivalente. Die Kammer folge nicht der Auffassung der Klägerin, wonach aufgrund der Vorbemerkung, wonach bei einer Station in der Regel nicht mehr als 12 Mitarbeiter unterstellt sind, in den Fällen, in denen in der Station nahe an 12 Mitarbeiter in diesem Sinne beschäftigt sind, bereits eine „große Station“ vorliege. Denn die Kammer sei wie die Beklagte der Auffassung, dass diese Regelung mit den 12 unterstellten Beschäftigten eine Darstellung einer normalen Größe einer Station beinhalte. Erst wenn über diese 12 unterstellten Mitarbeiter hinaus Mitarbeiter in der Station beschäftigt wären, sei das Merkmal der „großen Station“ erfüllt. Dies ergebe sich aus der Überlegung, dass die Tarifvertragsparteien mit den Vorbemerkungen handhabbare Auslegungskriterien für die nachfolgenden Entgeltgruppen schaffen wollten. Daher gebühre im Zweifel derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt. Nur diese Auslegung sei tatsächlich praktisch brauchbar, da sonst nicht eindeutig feststellbar sei, ab welcher Beschäftigtenanzahl tatsächlich eine große Station vorliege. Nachdem in der Station der Klägerin letztlich 10,26 Vollzeitstellen besetzt seien und die Klägerin auch den Angaben der Beklagten, wonach weitere zwei Stationsassistentinnen nur Halbtagskräfte seien, somit maximal 11,26 Vollzeitstellen besetzt seien, nicht entgegengetreten sei, sei die Anzahl von 12 Mitarbeitern nicht überschritten und liege daher auch keine „große Station“ vor, so dass die begehrte Eingruppierung in Stufe P 13 nicht zu rechtfertigen sei.

Gegen dieses, der Klägerin am 13.11.2018 zugestellte Endurteil richtet sich die Berufung der Klägerin mit Schriftsatz vom 11.12.2018, am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Die Klägerin ist im Rahmen der Berufung weiterhin der Auffassung, dass die Eingruppierung in Stufe P 13 gerechtfertigt sei. Dies ergebe sich schon aus dem erhöhten Maß an Verantwortlichkeit, das die Klägerin bei ihrer Tätigkeit zu tragen habe. Die Klägerin habe auch nicht pauschal auf die Stellenbeschreibung verwiesen, sondern im Einzelnen darauf verwiesen, dass wegen der untergebrachten Patienten besondere Anforderungen an die dort beschäftigten Mitarbeiter gestellt würden, da bei diesen eine erhebliche Gefährdung

der öffentlichen Sicherheit oder Ordnung oder auch ein erheblicher Eingriff in die Grundrechte der Betroffenen vorliege. Zudem sei auf die besonderen Patienten mit schwerer Schizophrenie oder etwa auch verstärkter Drogenproblematik hingewiesen worden, bei denen auch ein erheblich höherer Aufwand betrieben werden müsse. Die Klägerin habe auf das besondere erhöhte Maß der Verantwortlichkeit verwiesen auch wegen der höheren Beaufsichtigungspflicht und etwaiger Haftungsrisiken, wenn die Personen entweichen würden, bei denen auch Fluchtgefahr bestehe. Hinsichtlich einzelner Tätigkeiten verweist die Klägerin insbesondere auf den Punkt „Kontaktaufnahme zu anderen therapeutischen Diensten, Förderung der Kontakte von Patienten untereinander, von Patienten zu anderen Therapeuten intern/extern“, weil die Tätigkeit der Klägerin eine engere Vernetzung und eine engere Zusammenarbeit mit den externen Therapeuten und dem Sozialdienst erfordere, weil der Informationsaustausch bei den Krankheitsbildern der von der Klägerin betreuten Patienten engmaschiger zu erfolgen habe als bei anderen Stationen. Eine normale Stationsleitung habe die Aufgabe einmal wöchentlich zu erledigen, die Klägerin tue dies teilweise jeden Tag. Auch die Tätigkeit der „Kontaktpflege zu Patientinnen/Patienten und deren Angehörigen“ sei abweichend zu anderen Stationsleitungen. Es sei bei den untergebrachten Patienten häufiger zu eruieren, mit wem der Patient Kontakt haben dürfe und mit wem nicht und vor allem, wo sich der Patient aufhalten darf und wo nicht. Es liege auf der Hand, dass bei untergebrachten Patienten diese Überwachung wesentlich intensiver zu erfolgen habe als auf anderen Stationen. Hinsichtlich des Tätigkeitspunktes „Aufgabenwahrnehmung als Bezugsperson zu Patienten“ sei bei der Klägerin ebenfalls ein erhöhtes Maß an Verantwortlichkeit ausgeprägt. Speziell bei den untergebrachten Patienten müsse von Seiten der Klägerin eine intensive therapeutische Beziehung aufgebaut werden, damit diese Patienten Vertrauen zur Klägerin aufbauen können. Dieser Prozess dauere wesentlich länger als bei nicht untergebrachten Patienten. Bei den untergebrachten Patienten dauere dies oft mehrere Stunden. Insofern sei also das Merkmal des erhöhten Maßes an Verantwortlichkeit erfüllt. Des Weiteren liege auch eine „große Station“ im Sinne der Eingruppierungsstufe P 13 vor, da die Auslegung des Wortlautes ergebe unter Berücksichtigung der Vorbemerkung, dass eine Station maximal 12 Mitarbeiter in der Regel habe und daher bei einer Beschäftigtenanzahl im oberen Drittel von 12 Mitarbeitern, also von 9 bis 12 Mitarbeitern bereits von einer großen Station auszugehen sei. Dies sei auch handhabbar. Eine mittlere Station liege im mittleren Bereich vor, eine kleine Station im unteren Drittelbereich

der Beschäftigten ausgehend von 12 als Oberwert. Aufgrund dieser Regelung in der Vorbemerkung sei wegen des Fehlens anderer Hinweise und Regelungen im TVöD-VKA allein auf diesen Gesichtspunkt abzustellen. Darüber hinaus hätte sich die Anzahl der der Klägerin unterstellten Mitarbeiter auch zuletzt erhöht auf 12,96 Mitarbeiter und liege daher ohnehin über der Grenze von 12 unterstellten Mitarbeitern. Entsprechend seien Vergütungs differenzen nachzubezahlen.

Die Klägerin beantragte zuletzt:

- I. Das Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 25.20.2018, Az. 5 Ca 676/18, wird aufgehoben.
- II. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.01.2017 eine Vergütung nach Entgeltgruppe P 13 der Entgeltordnung des TVöD-VKA zu bezahlen.
- III. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Januar 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.02.2017 zu bezahlen.
- IV. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Februar 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.03.2017 zu bezahlen.
- V. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat März 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.04.2017 zu bezahlen.
- VI. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat April 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.05.2017 zu bezahlen.

- VII. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Mai 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.06.2017 zu bezahlen.
- VIII. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Juni 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.07.2017 zu bezahlen.
- IX. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Juli 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.08.2017 zu bezahlen.
- X. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat August 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.09.2017 zu bezahlen.
- XI. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat September 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.10.2017 zu bezahlen.
- XII. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Oktober 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.11.2017 zu bezahlen.
- XIII. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat November 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.12.2017 zu bezahlen.
- XIV. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Dezember 2017 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.01.2018 zu bezahlen.

- XV. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Januar 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.02.2018 zu bezahlen.
- XVI. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Februar 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 213,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.03.2018 zu bezahlen.
- XVII. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat März 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 220,62 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.04.2018 zu bezahlen.
- XVIII. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat April 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 220,62 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.05.2018 zu bezahlen.
- XIX. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Mai 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 220,62 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.06.2018 zu bezahlen.
- XX. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Juni 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 220,62 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.07.2018 zu bezahlen.
- XXI. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Juli 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 220,62 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.08.2018 zu bezahlen.
- XXII. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat August 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 220,62 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.09.2018 zu bezahlen.

- XXIII. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat September 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 220,62 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.10.2018 zu bezahlen.
- XXIV. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Oktober 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 220,62 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.11.2018 zu bezahlen.
- XXV. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat November 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 220,62 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.12.2018 zu bezahlen.
- XXVI. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Dezember 2018 einen Differenzlohn in Höhe von 220,62 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.01.2019 zu bezahlen.
- XXVII. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Januar 2019 einen Differenzlohn in Höhe von 220,62 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.02.2019 zu bezahlen.
- XXVIII. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Monat Februar 2019 einen Differenzlohn in Höhe von 220,62 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.03.2019 zu bezahlen.

Die Beklagte beantragte zuletzt:

Zurückweisung der Berufung.

Die Beklagte ist auch im Rahmen des Berufungsverfahrens weiterhin der Auffassung, dass die Eingruppierung in Stufe P 13 nicht zutreffend sei. Das höhere Maß an Verantwortlichkeit sei weiterhin nicht substantiiert vorgetragen. Die von Seiten der Klägerin vorgebrachten Argumente würden die Station und die Stationsleitung nicht herausheben, da auch diese Umstände in anderen Stationen vorliegen würden. Konkret habe die Klägerin weiterhin nicht

vorgetragen, welche Handlungen und Verantwortlichkeiten sie im Zusammenhang mit den Patienten besitze und in welchem Ausmaße diese Verantwortlichkeiten über das hinausgingen, was bei anderen gleichwertigen Stationen zu leisten sei. Zudem sei auch die Verantwortlichkeit nicht bei der Klägerin als Stationsleiterin anzusetzen, sondern beim verantwortlichen ärztlichen Personal. Inwieweit die Verantwortlichkeit bei ihr läge, habe die Klägerin nicht dargelegt. Auch etwa aus einer besonderen Ausbildung der Mitarbeit heraus sei nicht zu schließen, dass hier ein besonders hohes Maß an Verantwortlichkeit vorläge. Das Risiko des Entweichens von Patienten sei auch bei Stationen, die nach einem offenen Stationskonzept geführt werden, nicht vorhanden, da die Patienten ohnehin auf eigenen Wunsch die Station verlassen könnten. Weitere Haftungsrisiken seien nicht bekannt. Ein erhöhtes Maß an Arbeitsbelastung treffe für alle Stationen des Bezirkskrankenhauses Augsburg aufgrund der psychischen Krankheitsbilder zu. Gleiches gelte für die engere Vernetzung bzw. Zusammenarbeit und den höheren Informationsaustausch mit externen Therapeuten und Sozialdiensten. Das Maß der Tätigkeit in diesem Bereich sei auf der Station der Klägerin nicht höher als bei anderen Stationen. Im Übrigen seien die Angaben der Klägerin zu pauschal. Es liege auch keine „große Station“ vor, da hier die Grenze der 12 unterstellten Mitarbeiter zu beachten sei. Die von Seiten der Klägerin angegebene Beschäftigtenzahl aktuell in ihrer Station sei auch nicht zutreffend, da die Klägerin zwei Reinigungskräfte mit einbezogen habe, die aber bei einer externen Firma beschäftigt seien und daher auch nicht der Klägerin unterstellt seien, sowie eine Auszubildende, die als Praktikantin in der Station der Klägerin tätig sei, aber keinen Ausbildungsvertrag mit der Beklagten besitze. Diese Praktikantin sei nur zu Praktikumszwecken in der Station der Klägerin zum Teil anwesend aber auch auf anderen Stationen der Beklagten. Insofern sei allenfalls eine Beschäftigtenzahl von 10,96 gegeben, so dass auch die Grenze von 12 Mitarbeitern nicht überschritten sei.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 11.12.2018, 13.02.2019, 02.04.2019 sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung der Klägerin ist unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung der Klägerin ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 und 2, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). Sie ist daher zulässig.

II.

Die Berufung der Klägerin ist jedoch unbegründet. Insoweit wird auf die ausführlichen und absolut zutreffenden Ausführungen im Urteil des Arbeitsgerichtes Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Zum weiteren Vorbringen in der Berufungsinstanz sind nur folgende Ausführungen veranlasst:

1. Die Klägerin ist nicht in Entgeltgruppe P 13 richtig eingruppiert, da auch weiterhin ein höheres Maß an Verantwortlichkeit sich nicht aus den Darlegungen der Klägerin hinreichend erschließen lässt.

a) Gemäß § 12 Abs. 2 TVöD-VKA ist – hierauf hat das Arbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen bereits hingewiesen – ein Beschäftigter in derjenigen Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht, wobei die gesamte auszuübende Tätigkeit dann den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe entspricht, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

Demgemäß wäre es erforderlich gewesen, dass die Klägerin tatsächlich Arbeitsvorgänge aufzeigt und die Tatsachen vorträgt, aus denen sich insoweit bezogen auf diese Arbeitsvorgänge ein höheres Maß an Verantwortlichkeit ergibt sowie auch in zeitlicher Hinsicht

aufzeigt, dass durch die Ausübung dieser Arbeitsvorgänge wenigstens die Hälfte der Arbeitszeit der Klägerin in Anspruch genommen wird. Hieran fehlt es.

b) Zum einen ist in der Rechtsprechung anerkannt, dass im Rahmen von Eingruppierungsklagen es nicht ausreichend ist, lediglich die Tätigkeiten aufzulisten oder etwa auf Stellenbeschreibungen zu verweisen, vielmehr ist bei Tätigkeitsmerkmalen, die aufeinander aufbauen, für einen schlüssigen Vortrag nicht nur eine genaue Darstellung der eigenen Tätigkeit ausreichend, sondern ein Vergleich mit nicht herausgehobenen Tätigkeiten erforderlich, was einen entsprechenden Tatsachenvortrag voraussetzt, der einen wertenden Vergleich erlaubt (vgl. z. B. BAG vom 16.05.2013 – 4 AZR 445/11; vom 21.03.2012 – 4 AZR 292/10). Insofern sind die Darlegungen der Klägerin, wonach aufgrund der besonderen Unterbringung der Patienten und deren Fluchtgefahr oder etwa auch wegen des besonderen Krankheitsbildes der Patienten ein höheres Maß an Verantwortung gegeben sei, nicht ausreichend, da der Vortrag Darlegungen vermissen lässt dahingehend, inwieweit bestimmte Arbeitsvorgänge oder Tätigkeiten der Klägerin von diesen besonderen von ihr genannten Umständen, etwa der Fluchtgefahr, der Überwachungspflicht oder besonderer pflegerischer Anforderungen oder Kontaktformen jeweils betroffen sind, d. h. welche Tätigkeiten tatsächlich die Klägerin ausübt, die aufgrund dieser besonderen Umstände erforderlich sind oder davon beeinflusst werden. Nur dann ist es auch möglich, festzustellen, in welchem zeitlichen Umfang diese Tätigkeiten letzten Endes anfallen, so dass das Erfordernis einer wenigstens hälftigen Beanspruchung der Arbeitszeit erfüllt ist. Die Klägerin hat letztlich nur hinsichtlich dreier Tätigkeitspunkte aus ihrer Stellenbeschreibung eine entsprechende Begründung geliefert. Dabei kann es letzten Endes dahingestellt bleiben, ob bezüglich dieser drei Punkte, der Kontaktaufnahme zu anderen therapeutischen Diensten, der Kontaktpflege zu Patientinnen/Patienten und deren Angehörigen und der Aufgabenwahrnehmung als Bezugsperson zu Patienten tatsächlich ein höheres Maß an Verantwortlichkeit gegeben ist. Denn die Klägerin hat zur zeitlichen Komponente schon keinen Sachvortrag gebracht, außer der Behauptung, dass diese Tätigkeiten teilweise jeden Tag zu erbringen sind bzw. mehrere Stunden erfordern. Abgesehen davon, dass diese Darlegungen zu ungenau sind und schon gar nicht erkennen lassen, wie viele Stunden pro Woche etwa tatsächlich diese Tätigkeiten in Anspruch nehmen, ist angesichts der Vielzahl von Aufgaben, die in der Stel-

lenbeschreibung der Klägerin, die diese vorgelegt hat, aufgelistet sind, auch nicht feststellbar, wie tatsächlich diese Aufgaben, d. h. in welchem Umfang, sie anfallen im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit der Klägerin.

c) Schließlich hat die Klägerin auch, worauf die Beklagte zutreffend hingewiesen hat, nicht dargelegt, inwieweit sich hier die Verantwortlichkeit tatsächlich auf ihre eigene Tätigkeit als Stationsleiterin bezieht, inwieweit sie selbst also hier die Verantwortlichkeit trägt und inwieweit nicht diese etwa vom übergeordneten ärztlichen Personal letzten Endes wahrzunehmen ist.

Insofern war es nicht feststellbar, dass die Arbeitsvorgänge der Klägerin überhaupt ein höheres Maß an Verantwortlichkeit beinhalten und inwieweit insbesondere die zeitliche Komponente von wenigstens 50 % der Arbeitszeit nach den Eingruppierungsregelungen erfüllt ist.

2. Die Eingruppierung in Gruppe P 13 ergibt sich auch nicht unter dem Gesichtspunkt der „großen Station“. Dieser Begriff ist auslegungsbedürftig.

a) Bei der Auslegung eines Tarifvertrages ist - worauf bereits das Arbeitsgericht hingewiesen hat - 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 zweifelsfrei Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen 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 (vgl. BAG vom 02.11.2016 – 10 AZR 615/15; vom 28.08.2013 – 10 AZR 701/12).

b) Zurecht hat das Arbeitsgericht insoweit dargelegt, dass sich jedenfalls aus dem Wortlaut der tariflichen Regelung, der Begrifflichkeit „große Station“, kein Hinweis ergibt dahingehend, wie diese „große Station“ zu verstehen ist. Der Begriff „groß“ ist insoweit so weitläufig, dass er sich nicht aus dem Wortlaut selbst heraus erschließt.

c) Ein weiterer Hinweis auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien kann dem Tarifvertrag darüber hinaus auch nicht entnommen werden. Letztlich verbleibt an sich aus Gründen der Systematik heraus nur die Bezugnahme auf die Vorbemerkung der Anlage 1 Entgeltordnung (VKA) Teil B XI 2. Leitende Beschäftigte, wonach einer Stationsleitung in der Regel nicht mehr als 12 Beschäftigte unterstellt sind. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist hier aber nicht eine Maximalanzahl von Beschäftigten einer Station geregelt, sondern vielmehr die regelhafte Besetzung einer Station angegeben. Dabei versteht die Kammer die Begrifflichkeit „in der Regel“ so, dass der Normalfall einer Station eine unterstellte Mitarbeiteranzahl von bis zu 12 Mitarbeitern beinhaltet. Dies ist noch die regelhafte normale Größe einer Station.

d) Zurecht hat auch das Arbeitsgericht die Praktikabilität dieser Auslegung betont und in Abwägung auch zu einer Auslegung, wie sie etwa von Seiten der Klägerin angestellt wird, wonach bereits bei einer bestimmten Mitarbeiterzahl unterhalb von 12 unterstellten Mitarbeitern eine große Station vorliegen würde, diese als nicht sachgerecht und praktikabel gegenüber der strikten Grenze von 12 Mitarbeitern zurücktreten lassen. Denn es kann nicht ohne weiteres eine Drittelung etwa in der Form, wie von Seiten der Klägerin vorgeschlagen, vorgenommen werden, wonach im oberen Drittel von 12 Mitarbeitern eine große, im mittleren eine mittlere Station und im unteren Drittel eine kleine Station vorliegen würde. Denn denkbar wäre es auch, dass eine große Station tatsächlich erst etwa ab 10 oder 11 Mitarbeitern beginnt. Insoweit käme es also zu Anwendungsproblemen, da es an einer klaren Abgrenzung fehlt. Diese Schwierigkeiten werden vermieden, wenn man von einer klaren Grenze von 12 Mitarbeitern ausgeht. Da in der Vorbemerkung die Rede ist von in der Regel, kann auch auf einen Willen der Tarifvertragsparteien dahingehend geschlossen werden,

- 20 -

dass diese Regelhaftigkeit die Normalstärke einer Station beschreibt und dass im Hinblick auf eine möglichst handhabbare und rechtssichere Anwendung der Eingruppierungsregeln dies die Grenze auch zur großen Station darstellen soll. Diese Auslegung macht letzten Endes die tarifliche Regelung, die unklar und auslegungsbedürftig ist, eindeutig handhabbar. Daher ist dieser Auslegung der Vorzug zu geben. Weitere Hinweise, dass etwa die Tarifvertragsparteien die 12 Mitarbeiter nicht als Grenze zur großen Station verstanden haben, finden sich im Tarifvertrag nicht. Mithin ist damit von einer großen Station bei der Station der Klägerin nicht auszugehen.

Soweit die Klägerin zuletzt die Behauptung aufgestellt hat, es würden auf ihrer Station mehr als 12 unterstellte Mitarbeiter beschäftigt, ist sie dafür beweispflichtig geblieben. Tatsächlich hat sie nicht weiter dargelegt, trotz des Bestreitens der Beklagten, inwieweit etwa die zwei Reinigungskräfte, die bei einer externen Reinigungsfirma angestellt sind, ihr unterstellt wären oder inwieweit etwa die Praktikantin als Beschäftigte ihrer Station anzusehen ist. Damit ergibt sich aber in jedem Fall eine Beschäftigtenanzahl unter 12.

Die Berufung konnte daher keinen Erfolg haben.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

IV.

Aufgrund der grundlegenden Bedeutung zur Abklärung der Begrifflichkeit „große Station“ und der Bedeutung in einer Vielzahl von Fällen, war die Revision zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagte 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

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt 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 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.

Neumeier

Varschen

Huber