

7 Sa 606/19
3 Ca 441/19
(ArbG Regensburg)

Verkündet am: 14.01.2020

Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

S.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

M.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

- 2 -

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Januar 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Karrasch und die ehrenamtlichen Richter Bühler und Schnabl

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 13.08.2019 - 3 Ca 441/19 wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung des Klägers.

Der 46-jährige Kläger ist examinierter Krankenpfleger und Fachpfleger für Psychiatrie und ist seit 1999 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern beschäftigt, wobei auf das Arbeitsverhältnis die Regelungen des TVöD-VKA Anwendung finden. Der Kläger ist in der Funktionseinheit Tagesklinik mit Institutsambulanz (Erwachsenenpsychiatrie) in Z. beschäftigt. Die Funktionseinheit in Z., die 20 Pflegeplätze hat, gehört zum Zentrum für Psychiatrie der Beklagten, das sich in Y. befindet. Dort gibt es ebenfalls eine Tagesklinik mit Institutsambulanz (Jugendpsychiatrie) sowie zwei bettenführende psychiatrische Stationen. Dem Kläger sind in Z. insgesamt fünf Pflegekräfte unterstellt, wobei es sich unter Berücksichtigung der vereinbarten Arbeitszeiten um vier Vollzeitkräfte handelt. Außerdem sind am Standort Z. eine Ergotherapeutin, eine Sozialpädagogin, eine Psychologin, eine Psychologin in Ausbildung und eine medizinische Fachangestellte sowie zwei Ärzte beschäftigt. Die

Patienten werden in der Tagesklinik tagsüber von Montag bis Freitag behandelt. Dabei werden verschiedene Therapien nach einem Therapieplan durchgeführt. Dies sind ergotherapeutische Maßnahmen, Gesprächstherapie, Beschäftigungstherapie, Entspannungsübungen sowie Außenaktivitäten. Außerdem gibt es Gruppenaktivitäten für eine Kunstgruppe, Kochgruppe usw.. In der Institutsambulanz werden täglich zwischen 20 und 30 Patienten behandelt, wobei das Pflegepersonal neben Blutabnahmen und Medikamentenverabreichung für weitere Behandlungen wie TMS oder Neurofeedback zuständig ist. Der Vorgesetzte des Klägers ist der Leiter des Patienten- und Pflegemanagements H. als Bereichsleiter, der in Y. tätig ist.

Nachdem die Beklagte die Stelle eines Teamleiters zum 01.02.2018 ausgeschrieben hatte (Bl. 6 d. A.), bewarb sich der Kläger auf diese Stelle. Auf eine Stellenbeschreibung der Beklagten für Teamleiter, gültig ab 01.01.2017 (Bl. 62 f. d. A.), wird Bezug genommen ebenso wie auf eine Stellenbeschreibung der Beklagten für Stationsleiter, gültig ab 01.02.2014 (Bl. 22 f. und Bl. 60 f d. A.).

In der für die Eingruppierung des Klägers maßgebliche Anlage 1 zur Entgeltordnung der VKA, Teil B XI Beschäftigte in Gesundheitsberufen steht ua.:

„2. Leitende Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

1. Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zugrunde:

a) Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.

b) Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als 12 Beschäftigte unterstellt.

c) Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Beschäftigte unterstellt.

Die 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 P10

1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiter oder Teamleiterinnen.

...

„Entgeltgruppe P12

1. Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter.

“

Mit einem Schreiben vom 28.01.2019 (Bl. 7 d. A.) teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass ihm rückwirkend zum 01.02.2018 die Funktion als Teamleiter in der Tagesklinik mit Institutsambulanz Z. übertragen wird und dass er in die Entgeltgruppe P10, Stufe 6 TVöD höhergruppiert wird.

Vor dem Arbeitsgericht hat sich der Kläger darauf berufen, dass er die Tätigkeit einer Stationsleitung ausübe. Er hat gemeint, dass es dafür nicht darauf ankomme, ob eine „Station“ im Sinne der tarifvertraglichen Regelung eine bettenführende Organisationseinheit sei und dass es der Tätigkeit der Stationsleitung auch nicht entgegenstehe, dass ihm nur fünf Pflegekräfte mit vier Vollzeitstellen unterstellt seien, da die Entgeltordnung nicht von einer Mindestzahl unterstellter Beschäftigter ausgehe. Es komme vielmehr auf die ihm übertragene Gesamtverantwortung für die Organisationseinheit an und diese sei ihm in Z. für die Tagesklinik und die Institutsambulanz übertragen worden. Der Kläger hat ausgeführt, er sei mit etwa 60 % seiner Arbeitszeit mit Leitungsaufgaben beschäftigt und dass sich sein organisatorischer Aufgabenbereich sowohl auf die Tagesklinik wie auch auf die Ambulanz erstrecke und er hat darauf verwiesen, dass es ein Einwirken des Leiters des Patienten- und Pflegemanagements in die täglichen Arbeitsabläufe nicht gebe, was organisatorisch aufgrund der örtlichen Gegebenheiten auch nicht möglich wäre. Der Kläger hat weiter vorgebracht, er habe vor Ort als einziger die Verantwortung für den Pflegeprozess und die Therapiemaßnahmen und dass er in das Belegungsmanagement der Tagesklinik verantwortlich eingebunden sei und dass ihm die Kontrolle der Erfüllung bestimmter Aufnahmebedingungen der Patienten obliege, wobei er darauf zu achten habe, dass der für die jeweilige Belegung notwendige Personalbestand gewährleistet sei. Der Kläger hat auch darauf verwiesen, dass er für das sogenannte Ausfallmanagement verantwortlich sei ebenso wie für die Leitung und Koordination der pflegerischen Abläufe und dass er steuernd einzugreifen

habe, wenn sich bestimmte Aufgabeneinteilungen für das Pflegepersonal nicht von selbst ergäben. Weiter hat er ausgeführt, dass er für die interdisziplinäre Koordination mit dem anderen Fachpersonal zuständig sei, stichprobenartig die jeweiligen Einträge des Pflegepersonals bei der elektronischen Dokumentation der Patientenbehandlung kontrolliere, für Rückfragen des Medizincontrollings in R. zuständig sei. Außerdem sei er für die Überwachung und Umsetzung generalisierter Arbeitsanweisungen oder Qualitätsstandards, unter anderem für die Bereiche Hygiene, Brandschutz und Arbeitssicherheit zuständig. Er hat auch vorgetragen, er sei für die Bestellung von Sachmitteln zuständig und dass die Koordination des Einsatzes von externen Handwerkern in Z. über ihn laufe und dass er außerdem für die Wartung und den Kundendienst eines Dienstfahrzeugs in Z. zuständig sei. Schließlich hat er sich darauf berufen, dass er die Verantwortung für Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen des Pflegepersonals in Z. habe und weil er keinen ständigen Stellvertreter habe, er für seine Abwesenheitszeit bestimmte Tätigkeiten auf andere Mitarbeiter delegieren müsse. Zusammenfassend hat er gemeint, dass er eine umfassende verantwortliche Leitungstätigkeit in der Funktionseinheit Z. ausübe, die der Tätigkeit eines Stationsleiters entspreche.

Vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger beantragt:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger mit Wirkung ab 01.02.2018 in Entgeltgruppe P 12 der Entgeltordnung VKA (Teil B Nr. XI 2) einzugruppieren und entsprechend zu vergüten.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt:

Die Beklagte hat sich darauf berufen, dass es in Z. keine bettenführende Einheit gebe, weshalb eine wesentliche Voraussetzung für eine Station nicht gegeben sei. In einer bettenführenden Station gebe es einen Dreischichtbetrieb rund um die Uhr mit der Versorgung akut erkrankter und schwerstkranker Patienten mit komplexen Krankheitsbildern, weshalb der Organisationsaufwand, der Personaleinsatz und die Arbeitsbelastung für die Leitungsebene vielfach höher als in einer Tagesklinik bzw. Ambulanz sei. Außerdem sei eine bet-

tenführende Station mit einer wesentlich höheren Anzahl von Medizinprodukten ausgestattet, was zu einem zusätzlichen Organisationsaufwand auch bezüglich der zu beachtenden Hygienevorschriften führe. Die Beklagte hat gemeint, die vom Kläger ausgeführte Leitungstätigkeit entspreche der eines Teamleiters, denn er sei für das ihm unterstellte Pflegepersonal zuständig, nicht jedoch für das sonst in Z. eingesetzte Fachpersonal. Sie hat auch darauf verwiesen, dass aufgrund der begrenzten Öffnungszeiten der Tagesklinik und Ambulanz es nur drei Arbeitszeitmodelle gebe, weshalb eine Dienstplangestaltung ungleich einfacher als auf einer bettenführenden Station sei und dem Kläger sei auch nicht die Gesamtverantwortung für die Leitung der Funktionseinheit in Z. übertragen worden. Schließlich hat die Beklagte auch gemeint, dass in Z. die für eine Stationsleitung erforderlichen Unterstellungen von Beschäftigten nicht erreicht würden, denn es gebe in der Pflege nur vier Vollzeitkräfte, wodurch die Richtgröße einer Station um mehr als die Hälfte unterschritten werde und bereits deshalb komme die Annahme einer Stationsleitung nicht in Betracht.

Hinsichtlich des weiteren erstinstanzlichen Vorbringens wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze samt ihren Anlagen Bezug genommen. Des Weiteren wird dazu auf die Sitzungsniederschrift vom 15.05.2019 (Bl. 64 – 65 d. A.) Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat gemeint, dass der Kläger nicht als Stationsleiter entsprechend der Entgeltgruppe P 12 der Entgeltordnung VKA Teil B Nr. XI 2 tätig sei. Zunächst hat es ausgeführt, dass eine Mindestzahl für die der Stationsleitung unterstellten Beschäftigten im Tarifvertrag nicht vorgegeben werde und dass entgegen der Ansicht der Beklagten eine Station nicht notwendig eine bettenführende Organisationseinheit eines Krankenhauses sein müsse. Für den Begriff einer Station komme es nur darauf an, ob eine räumlich abgrenzbare organisatorische Einheit mit den erforderlichen sachlichen Betriebsmitteln vorliege, bei der eine eigene medizinische Zwecksetzung mit einer damit einhergehenden unmittelbaren Patientenuntersuchung und Patientenbehandlung gegeben sei und die Tätigkeit als Stationsleitung umfasse dann die Gesamtverantwortung für die Koordination und Erfüllung der sich aus der Zwecksetzung der Organisationseinheit ergebenden Aufgaben. Diese Voraussetzungen hätten vorgelegen, da sowohl die Tagesklinik als auch die Ambulanz in Z. räumlich vom übrigen Krankenhausbetrieb abgegrenzt seien und fachlich mit dem Bereich der Erwachsenenpsychiatrie der Tagesklinik und Ambulanz

eine eigene Zwecksetzung aufwiesen. Es hätte auch dahingestellt bleiben können, ob die Leitungstätigkeit des Klägers 60 % seiner Arbeitszeit ausmache, denn dem Kläger sei unstrittig eine Leitungstätigkeit übertragen worden und die Tätigkeit der „Leitung“ sei ein einheitlicher Arbeitsvorgang und es komme nicht darauf an, in welchem Umfang sich der Kläger, gegebenenfalls auch überwiegend, mit anderen Aufgaben beschäftigen würde, da er auch dann jederzeit und sofort in der Lage sein müsste, aktiv die Leitungsaufgaben wahrzunehmen. Bezogen auf die konkrete Tätigkeit des Klägers habe es keine Stellenbeschreibung gegeben, vielmehr nur allgemeine Stellenbeschreibungen für die Tätigkeit einer Stationsleitung bzw. einer Teamleitung. Das Arbeitsgericht hat weiter ausgeführt, dass auch die Teamleitung eine Leitungstätigkeit sei, jedoch nur auf den abgegrenzten und übertragenen Bereich des unterstellten Teams, das pflegerische Aufgaben übernimmt und dies seien patientenbezogene Aufgaben, insbesondere die Sicherstellung der Umsetzung des Pflegeprozesses sowie der Pflegedokumentation, wozu organisatorische Aufgaben wie die Diensteinteilung gehörten und dass, wenn sich die Verantwortung der Teamleitung auf die unterstellten Teammitglieder beschränke, sich demgegenüber die Verantwortung der Stationsleitung auf die gesamte organisatorische Einheit und die Erreichung der vorgegebenen Zwecksetzung erstrecke. Die Zuständigkeit sei insoweit nicht auf die unterstellten Mitarbeiter begrenzt, vielmehr erstrecke sie sich auf die Planung, Organisation, Koordination und Kontrolle der für die Zweckerreichung erforderlichen Arbeitsabläufe. Nach diesen Maßstäben hat das Arbeitsgericht die Voraussetzungen für eine verantwortliche Gesamtzuständigkeit des Klägers für die Organisationseinheit in Z. und damit der Tätigkeit einer Stationsleitung als nicht gegeben erachtet. Es hat ausgeführt, dass soweit der Kläger verantwortlich in Z. das Pflegepersonal mit fünf Pflegekräften (vier Vollzeitstellen) leite, die Voraussetzungen einer Teamleitung gegeben seien. Die Verantwortung für die Erstellung des Monatsdienstplans, die Anpassung des Plans bei einem krankheitsbedingten Ausfall einer Pflegekraft, die Leitung und Protokollierung der jede zweite Woche stattfindenden Teambesprechung, die Verantwortung für Fortbildung der unterstellten Mitarbeitern sowie die Delegation von Aufgaben habe der Tätigkeit einer Teamleitung entsprochen. Das Arbeitsgericht hat weiter darauf abgestellt, dass der Kläger darüber hinaus nur eine begrenzte Verantwortung für die Durchführung und Koordination der Stationsabläufe habe, da er nicht umfassend für die Sicherstellung der Durchführung der notwendigen Behandlungen und Therapien der Patienten verantwortlich sei. Es hat darauf verwiesen, dass seine Zuständigkeit im sogenannten Belegungsmanagement begrenzt sei, denn die Einweisung von Patienten in

die Tagesklinik erfolge entweder durch externe Ärzte oder die Ärzte in der Tagesklinik, das erforderliche Aufnahmegespräch werde mit einem Arzt geführt, für die schriftlichen Formalitäten der Aufnahme sei die medizinische Fachangestellte zuständig und das Pflegepersonal habe die Aufnahmebedingungen für Patienten bei Suchtproblematik (Alkohol, Drogen) zu kontrollieren. Eine Intervention des Klägers bei der Aufnahme sei nur erforderlich, falls die personellen Kapazitäten beim Pflegepersonal in der Folgezeit nicht ausreichend wären, aber eine sonstige Überwachung der Belegungszahl durch den Kläger sei nicht erforderlich, da dies automatisch über das Controlling der Beklagten erfolge. Insgesamt sei insbesondere im Zusammenhang mit der Entlassung von Patienten eine verantwortliche Leitungsaufgabe des Klägers beim Belegungsmanagement nicht gegeben. Der Kläger sei auch nur sehr begrenzt für die Koordination des weiteren Fachpersonals, dh. der Ergotherapeutin sowie der Sozialpädagogin zuständig gewesen. Nach den Angaben des Klägers sei es bisher auch nicht zu ungeplanten Ausfällen, worauf hätte reagiert werden müssen, gekommen und der Kläger habe auch keine fachliche Weisungsbefugnis gegenüber der Ergotherapeutin und Sozialpädagogin, die dem Leiter des Personal- und Pflegemanagements in Y. unterstellt seien. Der Kläger habe bei der Erstellung und Durchführung der Therapiepläne in der Tagesklinik auch nur mitgewirkt, da für die Diagnostik und den Therapieplan die Ärzte sowie Psychologen verantwortlich seien. Der Kläger sei zwar bei Unsicherheiten der Pflegekräfte im Umgang mit Patienten in besonderen Situationen hinzugezogen worden, was aufgrund der Erfahrung des Klägers bereits wegen seiner Fachausbildung als Fachpfleger für Psychiatrie nachvollziehbar sei, doch nehme er diese besondere Stellung nur hinsichtlich des Pflegepersonals ein. Für die Organisation der Arbeitsabläufe, insbesondere der interdisziplinären Zusammenarbeit der Berufsgruppen sei der Kläger jedenfalls nicht allein zuständig gewesen. Auch bei der Personalgewinnung sei der Kläger nur in einem engen Rahmen beteiligt gewesen und eigene personelle Entscheidungen habe er nicht getroffen. Auch die Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und die Weitergabe von Anordnungen der Beklagten sowie die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften für das ihm unterstellte Pflegepersonal habe nicht zum Vorliegen einer Stationsleitung geführt, ebenso wenig wie die Berechtigung Waren und Kleinmaterial bis zu einem Wert von 100,00 € selbstständig bestellen zu dürfen sowie die Koordinierung anfallender Reparaturarbeiten und des Kundendienstes.

Das Arbeitsgericht hat weiter gemeint, dass, die von der Beklagten vorgelegten allgemeinen Stellenbeschreibungen für eine Stationsleiter- sowie eine Teamleitertätigkeit nicht entscheidend gewesen seien, denn diese Beschreibungen hätten nicht konkret auf die Tätigkeit des Klägers abgestellt und auffallend sei auch gewesen, dass in den jeweils genannten Rubriken der Qualifikation, der organisatorischen Einordnung, der Ziele, der Aufgaben, der Kompetenzen und der Verantwortung nur wenige Differenzen festzustellen gewesen seien. Zusammenfassend hat das Arbeitsgericht darauf verwiesen, dass für die Annahme einer Stationsleitung es an einer alleinverantwortlichen Leitung der wesentlichen Arbeitsabläufe in der Einrichtung zur Erfüllung der vorgegebenen medizinischen Zwecksetzung, also der ambulanten Behandlung von Patienten sowie der Therapie von Patienten mit psychiatrischen Krankheitsbildern nach Therapieplan in der Tagesklinik gefehlt habe.

Hinsichtlich der Begründung im Einzelnen wird auf die Seiten 6 – 16 (Bl. 111 – 115 d. A.) des erstinstanzlichen Urteils verwiesen.

Gegen dieses Urteil vom 13.08.2019, das dem Kläger am 28.08.2109 zugestellt wurde, hat dieser mit einem am 18.09.2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt, die er mit einem am 23.10.2018 eingegangenen Schriftsatz begründet hat.

Der Kläger meint, das Arbeitsgericht verkenne den Begriff Stationsleitung. Es verschiebe zu stark die Akzente in Richtung der Gesamtverantwortung für die Durchführung und Koordination der Stationsabläufe, so dass der Fokus darauf verloren ginge, dass es um die Eingruppierung einer leitenden Pflegeperson gehe. Untersuche man die jeweilige Funktion der leitenden Pflegekräfte so sei ein Unterschied nur darin zu sehen, dass in den Tageskliniken keine Betten vorhanden seien, die Dienstplanaufstellung nicht durch einen Mehrschichtbetrieb unter Einbeziehung der Nacht geprägt sei und dadurch weniger Pflegepersonal vorhanden sei. Allerdings sei es so, dass das vorhandene Pflegepersonal in den Tageskliniken die dort anfallenden spezifischen Aufgaben in einem für den Pflegebereich ungewöhnlichen Umfang wahrnehme (Tagesunternehmungen mit den Patienten, Gruppenangebote etc.). Hierauf beziehe sich die pflegerische Leitungsfunktion aber auch die Koordinationsaufgaben des Leiters der Pflegekräfte würden hierdurch entscheidend

mitgeprägt. Im Übrigen sei eine Gesamtverantwortung hinsichtlich Arbeitssicherheit, Hygiene, aber auch Materialbestellungen etc. gerade beim Kläger und nicht bei einem Vertreter der anderen Fachberufe angesiedelt. Der Ablauf der Organisationseinheit werde insoweit verantwortlich durch den Kläger mitgeprägt, anders als dies bei einem Leiter eines Pflorgeteams, das auf mehrere Stationen übergreifend eingesetzt werde, der Fall sei. Die Herangehensweise des Arbeitsgerichts führe wegen der Missachtung der Organisationsstruktur zum tariflich erkennbar nicht gewollten Ergebnis, dass eingruppierungsrechtlich mit niedrigerer Vergütung unter dem Titel „Teamleitung“ eine „kleine“ Station erfasst werde.

Der Kläger beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg (Az. 3 Ca 441/19) vom 13.08.2019 - zugestellt am 28.08.2019 - wird aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger mit Wirkung ab 01.02.2018 in Entgeltgruppe P 12 der Entgeltordnung VKA (Teil B Nr. XI 2) einzugruppieren und entsprechend zu vergüten.
3. Der Beklagten werden die Kosten beider Rechtszüge auferlegt.

Die Beklagte beantragt, die Zurückweisung der Berufung.

Die Beklagte verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Sie verweist zunächst darauf, dass dem Kläger zwar fünf Personen unterstellt seien, es sich hierbei aber nur um vier Vollzeitkräfte handele und dass neben den Pflegekräften sieben weitere Beschäftigte anderer Fachrichtungen (Ergo-Therapie, Sozialpädagogik, Psychologie, Humanmedizin) beschäftigt seien. Der Kern der Behandlung im Bereich des Klägers sei die medizinisch-psychiatrische Diagnostik und Therapie durch ein multiprofessionelles Team. Richtigerweise gehe das Arbeitsgericht davon aus, dass die Tätigkeit der Stationsleitung die Gesamtverantwortung für die Koordination und Erfüllung der sich aus der Zwecksetzung der Organisationseinheit ergebenden Aufgaben umfasse und dass die Voraussetzungen für

eine verantwortliche Gesamtzuständigkeit des Klägers für die Organisationseinheit in Z. seien. Da dies vorliegend nicht der Fall sei, sei die Tätigkeit einer Stationsleitung nicht gegeben. Zwar sei der Kläger für die Leitung der ihm unterstellten Pflegekräfte zuständig, doch entspreche diese Aufgabe nur der Funktion einer Teamleitung, da der Kläger gegenüber dem anderen Fachpersonal nicht weisungsbefugt sei und auch für deren Einteilung nicht die alleinige Verantwortung trage. Schon gar nicht trage der Kläger eine alleinige Verantwortung für die Durchführung der Therapiepläne in der Tagesklinik. Unabhängig davon bestreitet die Beklagte weiterhin, dass 60 % der Gesamttätigkeit des Klägers mit der Wahrnehmung von Leitungs- und Organisationsaufgaben sowie reinen Organisationsaufgaben, wie Materialbestellung, ausmachen solle. Die Beklagte verweist auch darauf, dass die Pflege in einer psychiatrischen Tagesklinik üblicherweise zu großen Teilen aus Gruppenaktivitäten mit therapeutischem Wert bestehe und durch die dort eingesetzten Pflegekräfte im Rahmen der normalen Pfl egetätigkeit ausgeübt werde. Die Patienten kämen morgens in der Regel mit dem Auto zu ihren persönlichen Therapiesitzungen in die Tagesklinik der Erwachsenenpsychiatrie und würden am späten Nachmittag wieder heimfahren. Gegebenenfalls nähmen sie nur einzelne Termine am Vor- oder Nachmittag wahr. Insbesondere auch im Hinblick auf den Beteiligungsprozess des Klägers am Belegungsmanagement ergebe sich, dass dem Kläger gerade nicht die Gesamtverantwortung für die Tagesklinik und Institutsambulanz übertragen sei, denn mehrere unterschiedliche Berufsgruppen erfüllten in der Einrichtung selbstständig nebeneinander den gemeinsamen bestimmungsgemäßen Zweck der Tagesklinik. Keine der beteiligten Berufsgruppen könne im Rahmen des mit der Tagesklinik verfolgten Zwecks nachhaltig sinnvoll ohne die anderen Berufsgruppen tätig werden und jede Berufsgruppe habe einen selbstständigen Anteil zur Erreichung des Zwecks der Einrichtung beizusteuern. Auch im Hinblick darauf, dass der Kläger, dem nur vier Vollzeitkräfte unterstellt seien, die Eingruppierung einer Stationsleitung anstrebe, die mit einer Richtgröße von zwölf unterstellten Beschäftigten verbunden sei, könne bereits allein aufgrund der geringen Unterstelltenzahl die Eingruppierung als Stationsleistung nicht in Frage kommen.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 23.10.2019 (Bl. 157-167 d. A.) und vom

28.11.2019 (Bl. 185-193 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen. Des Weiteren wird, insbesondere zur Prozessgeschichte, auf den Inhalt der Gerichtsakte und die Sitzungsniederschrift vom 14.01.2020 (Bl. 200-202 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht, auf dessen zutreffende und überzeugende Ausführungen zunächst Bezug genommen wird und denen sich das Berufungsgericht zur Vermeidung von Wiederholungen anschließt (§ 69 Abs. 2 ArbGG) hat zu Recht entschieden, dass der Kläger nicht nach Entgeltgruppe P 12 der Entgeltordnung VKA (Teil B Nr. XI 2) einzugruppieren und entsprechend zu vergüten ist, denn er übt keine Tätigkeit als Stationsleitung aus. Im Hinblick auf die Berufungsangriffe ist noch das Folgende veranlasst:

1. Die vom Kläger erstrebte Eingruppierung setzt voraus, dass anfallende Arbeitsvorgänge einer Tätigkeit als Stationsleiter mindestens zur Hälfte die Gesamtarbeitszeit des Klägers ausfüllen (§ 12 Abs. 2 TVöD-VKA).

a) Dabei ist von dem vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Begriff des Arbeitsvorgangs auszugehen. Diesen versteht das Bundesarbeitsgericht als eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten (vgl. beispielhaft BAG, 29.11.2001 – 4 AZR 736/00). Bei sog.

Funktionsmerkmalen (zB. Arzt, Kassenleiter) ist die gesamte Tätigkeit des Angestellten in dieser Funktion nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als einheitlicher Arbeitsvorgang zu bewerten. Denn die Tarifvertragsparteien haben durch die Vereinbarung des Funktionsmerkmals als Tätigkeitsmerkmal mit für die Gerichte bindender Wirkung bestimmt, dass bei diesen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen alle Tätigkeiten tarifrechtlich einheitlich bewertet werden sollen und deshalb auch als ein Arbeitsvorgang anzusehen sind (vgl. BAG, 29.11.2001 – 4 AZR 736/00).

b) Daher ist es erforderlich, dass der Kläger Arbeitsvorgänge aufzeigt und die Tatsachen vorträgt, aus denen sich bezogen auf diese Arbeitsvorgänge die Tätigkeit als Stationsleiter auch in zeitlicher Hinsicht aufzeigt und dass durch die Ausübung dieser Arbeitsvorgänge wenigstens die Hälfte der Arbeitszeit des Klägers in Anspruch genommen wird. Hieran fehlt es aber, denn im Rahmen von Eingruppierungsklagen es nicht ausreichend, 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. BAG, 16.05.2013 - 4 AZR 445/11).

2. Die vom Kläger erstrebte Eingruppierung setzt weiter aber auch voraus, dass anfallende Arbeitsvorgänge die Tätigkeit als Stationsleiter ausfüllen.

a) Im Eingruppierungsrecht kommt es nicht darauf an, welche Aufgaben die einzelnen Arbeitnehmer ausüben, weil dies schon in der Vergangenheit zu ihren Aufgaben gehörte oder weil sonst Aufgaben nicht erledigt werden. Entscheidend ist für das Eingruppierungsrecht der Arbeitsvertrag und die im Rahmen des Direktionsrechts zugewiesenen Tätigkeiten. Der Beschäftigte kann sich daher eingruppierungsrechtlich nicht auf die von ihm tatsächlich wahrgenommenen Tätigkeiten, auch wenn sie höher zu bewerten sind, berufen. Der Beschäftigte kann sich eine Tätigkeit selbst nicht zuweisen (vgl. LAG Schleswig-Holstein, 30.01.2018 – 2 TaBV 19/17).

b) Der Begriff „Teamleitung“ nach Entgeltgruppe P 10 der Entgeltordnung VKA beinhaltet eine Leitungstätigkeit. Diese Leitungstätigkeit bezieht sich jedoch nur auf den abgegrenzten und übertragenen Bereich des dem Kläger überantworteten Teams und beinhaltet gerade nicht die Aufgaben, die eine Stationsleitung innehat. Die Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar, während für eine Stationsleitung das Vorhandensein einer Station als kleinste organisatorische Einheit erforderlich ist.

aa) Unter Leitung ist in der Verwaltungspraxis die Verbindung von Aufgaben, der Planung, Organisation, Anweisung, Koordination und Kontrolle zu verstehen, also die organisatorische Gesamtzuständigkeit für die übertragene Aufgabe. Als Eingruppierungsmerkmal des BAT ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für den Begriff des „Leiters“ weiter erforderlich, dass dieser für eine Einrichtung, einen Teil derselben oder einen abgrenzbaren Aufgabenbereich die Verantwortung trägt (BAG v. 05.04.1995 - 4 AZR 183/94). Gleiches muss für Leitungstätigkeiten nach der Entgeltordnung VKA gelten. Eine organisatorische Gesamtzuständigkeit des Klägers für eine Station ist aber nicht ersichtlich.

bb) Mit der vorliegenden Teamleitung wird jedenfalls nicht die Führung und Leitung der in der Pflege tätigen Mitarbeiter im disziplinarischen oder streng fachlichen Bereich übertragen und zudem erfasst die Leitung des Klägers auch nicht den Personenkreis außerhalb des Pflegebereichs. Die Aufgabe der Teamleitung im personellen Bereich stellt sich als eine begleitende und unterstützende Maßnahme dar und eine etwaige organisatorische Gesamtverantwortung liegt jedenfalls nicht ausschließlich beim Kläger. Und auch aus der vom Kläger zu erstellenden Dienstplangestaltung ergibt sich angesichts der überschaubaren Beschäftigtenzahl und einem dementsprechend einfachen Einteilungssystem keine Anforderung, die die einer Teamleitung übersteigt. Der Schwerpunkt der vom Kläger ausgeübten Tätigkeit einer Teamleitung liegt im pflegerischen Bereich. Dies ergibt sich insbesondere aus seiner Verantwortung für den Pflegeprozess und die Therapiemaßnahmen. Hierbei handelt es sich aber um eine begrenzte Verantwortung, da der Kläger diese Prozesse und Maßnahmen nicht selbst und schon gar nicht allein entwickelt, da für die Diagnostik und den Therapieplan die Ärzte sowie Psychologen verantwortlich sind. Der Kläger wird dabei allenfalls beteiligt und er ist naturgemäß mangels entsprechender

Kompetenz nicht umfassend für die Sicherstellung der Durchführung dieser Maßnahmen verantwortlich.

bb) Aus der Kontrolle der Erfüllung bestimmter Aufnahmebedingungen ergibt sich auch nicht das Vorliegen einer Stationsleitung, denn die bloße Kontrolle bzw. Einhaltung von bestimmten bereits vorgegebenen Bedingungen, deren Nichterfüllung aufgrund fehlender personellen Kapazitäten zudem automatisch durch das Controlling der Beklagten angezeigt wird, stellt keine besondere Tätigkeit im Sinne einer eigenständigen und verantwortungsvollen Leitung in einer eigenständigen organisatorischen Einheit dar.

cc) Dass der Kläger für ein Ausfallmanagement zuständig ist und steuernd in die Koordination der pflegerischen Abläufe eingreift, ist typischerweise ein Merkmal für eine Teamleitung in der untersten Leitungsebene und ohne das Hinzukommen weiterer Merkmale ergibt sich hieraus noch nicht das Vorliegen einer Stationsleitung. Zudem ist auch völlig unklar in welchem zeitlichen Umfang dieser Punkt vorliegt. Es ist weiter auch nicht ersichtlich in welchem Umfang, eine interdisziplinäre Koordination mit anderem Fachpersonal seitens des Klägers erfolgt, zumal er auch selbst zugesteht, dass er für die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Berufsgruppen nicht allein zuständig ist. Und aus einer stichprobenartigen Kontrolle der Dokumentation einer Patientenbehandlung und der Zuständigkeit für Rückfragen des Medizincontrollings in R. lässt sich ebenfalls keine Tätigkeit, die über der einer Teamleitung liegt, ableiten, zumal auch hier detaillierte Angaben über den zeitlichen Umfang fehlen. Gleiches gilt für die Überwachung und Umsetzung generalisierter Arbeitsanweisungen oder Qualitätsstandards sowie die Verantwortung für Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen.

dd) Schließlich ergibt sich auch nicht aus der Berechtigung, Sachmittel bis zu dem geringen Wert von 100,00 € zu bestellen, der Koordination des Einsatzes von Handwerkern und der Wartung und Pflege eines Dienstfahrzeugs das Vorliegen einer Stationsleitung, da diesen Bereichen keine prägende Bedeutung im Zusammenhang mit einer Leitung zukommt.

- 16 -

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG, § 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

Die Revision wird zugelassen, da die vorliegende Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger 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

- 17 -

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 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.

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.

Karrasch

Bühler

Schnabl