

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Beschluss

Teil B Abschn XI UAbschn 2 TVöD-K

- 1. Beschäftigte in der Pflege leiten im Regelfall dann einen "Bereich" im Sinne der Entgeltgruppe P 14 Nr. 1 der Entgeltordnung VKA, wenn ihnen mehrere Stationen unterstellt sind. Ebenso wie beim Begriff "große Station" haben die Tarifvertragsparteien mit der Formulierung "in der Regel" zu erkennen gegeben, dass im Ausnahmefall auch andere Faktoren für die Annahme eines Bereichs maßgeblich sein können.**
- 2. Ein solche Ausnahme liegt nicht vor, wenn dem Leiter einer Station 16 Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) unterstellt sind, die Station ohne eine personelle Trennung zwei kleine Funktionseinheiten (Tagesklinik und Patientenservicecenter) umfasst und er die Leitung einer anderen Station in deren Abwesenheit vertritt.**

LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 18.09.2020 Az. : 1 TaBV 1/20

Tenor:

1. Die Beschwerde des Beteiligten zu 2 gegen den Beschluss des Arbeitsgericht Reutlingen vom 24.03.2020 – 7 BV 9/19 – wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

A

1

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Zustimmung des bei der Arbeitgeberin gebildeten Betriebsrats zur Eingruppierung des Stationsleiters M. O. in die Entgeltgruppe P 13 zu ersetzen ist.

2

Die Antragstellerin (im Folgenden: Arbeitgeberin) ist ein Klinikum in kommunaler Trägerschaft mit den Standorten B. und A.. Am Standort B., an dem 725 Mitarbeiter/innen beschäftigt sind, besteht der Antragsgegner (im Folgenden: Betriebsrat) aus elf Mitgliedern. Auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung (TVöD/VKA) für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser Anwendung.

3

Herr O. ist am Standort B. als Leiter der Aufnahmestation 2 beschäftigt. Am 1. Januar 2017 waren in dieser Station 16 Vollzeitstellen angesiedelt. Personell waren Herrn O. 21 Beschäftigte, eine Auszubildende und zwei Praktikanten unterstellt. Die Station verfügt über 24 Betten. In Abwesenheit der Leiterin der Station ZNA (Zentrale

Notaufnahme) war Herr O. auch Leiter dieser Abteilung. In der Station ZNA sind der Stationsleitung 20 Beschäftigte unterstellt.

4

Der Aufnahmestation 2 sind die Tagesklinik (drei Beschäftigte) und das Patientenservicecenter (zwei Beschäftigte) zugeordnet. Bei der Tagesklinik handelt es sich um eine Überwachungsstation. Die Überwachung wird etwa nach ambulanten Operationen und endoskopischen Eingriffen vorgenommen. Das Patientenservicecenter ist für die Patientenaufnahme zuständig. Dort wird die Aufnahmeuntersuchung vorgenommen; es erfolgen etwa Narkosegespräche und die erste Blutabnahme. Für die Aufnahmestation 2, die Tagesklinik und das Patientenservicecenter wird ein einheitlicher Dienstplan erstellt. Hierbei berücksichtigt Herr O. die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle, aber auch die verschiedenen Einsatzwünsche.

5

Am 1. Januar 2017 trat die neue Anlage 1 zum TVöD/VKA (im Folgenden: Entgeltordnung VKA) in Kraft. Herr O. stellte hierauf mit Schreiben vom 21. Februar 2017 (Anlage AS 1) den Antrag, ihn von der Entgeltgruppe P 11 in die Entgeltgruppe P 14 umzugruppieren. Nach Prüfung des Antrags kam die Arbeitgeberin zu dem Ergebnis, dass Herr O. zutreffend in die Entgeltgruppe P 13 eingruppiert sei. Als Leiter der Aufnahmestation 2 einschließlich der Tagesklinik und des Patientenservicecenter sei er ein Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit.

6

Mit Schreiben vom 12. Dezember 2017 (Anlage AS 2) beantragte die Arbeitgeberin daher die Zustimmung des Betriebsrats zur Höhergruppierung von Herrn O. in die Entgeltgruppe P 13 Stufe 4, rückwirkend zum 1. Januar 2017. Zur Begründung führte die Arbeitgeberin u.a. aus:

7

„Herr O. ist nur Abwesenheitsvertretung für die Leitung der ZNA.“

8

In seiner Sitzung vom 14. Dezember 2017 beriet der Betriebsrat den Antrag der Arbeitgeberin und verweigerte sodann die Zustimmung zur Höhergruppierung von Herrn O. in die Entgeltgruppe P 13. Der Betriebsrat teilte hierzu mit:

9

„Herr O. ist nach der neuen Entgeltordnung im TVöD/VKA vom 29. April 2016 als Leiter eines abgeschlossenen Bereichs in die Entgeltgruppe P 14 einzugruppieren.“

10

Bei der Datumsangabe im Schreiben des Betriebsrats „30. November 2017“ (Anlage AS 3) handelt es sich um einen Schreibfehler.

11

Mit ihrem am 18. April 2019 eingegangenen Antrag beantragte die Arbeitgeberin, die Zustimmung des Betriebsrats zur rückwirkenden Eingruppierung von Herrn M. O. zum

1. Januar 2017 in die Entgeltgruppe P 13 Stufe 4 TVöD/VKA zu ersetzen. Zur Begründung trug die Arbeitgeberin vor, Herr O. sei zwar nicht der Leiter einer großen Station, habe aber als Abwesenheitsvertreter der Leiterin der Station ZNA ein höheres Maß an Verantwortlichkeit inne. Aus dem Umstand der gegenseitigen Vertretung folge jedoch nicht, dass es sich bei der Leitung der Aufnahmestation 2 und

gleichzeitig vertretungsweise der Leitung der Station ZNA um die Leitung eines Bereichs handele.

12

Die Arbeitgeberin beantragte:

13

Die Zustimmung des Betriebsrats zur rückwirkenden Eingruppierung von Herrn M. O. zum 1. Januar 2017 in die Entgeltgruppe P 13 Stufe 4 TVöD/VKA wird ersetzt.

14

Der Betriebsrat beantragte,

15

den Antrag der Arbeitgeberin abzuweisen.

16

Zur Begründung trug der Betriebsrat vor, in die Entgeltgruppe P 14 seien Beschäftigte als Bereichsleiter oder als Abteilungsleiter eingruppiert. Nach der Definition in den Vorbemerkungen zu Teil B Abschnitt XI Unterabschnitt 2 der Entgeltordnung VKA umfasse ein Bereich in der Regel mehrere Stationen. Durch die Formulierung "in der Regel" sei jedoch klargestellt, dass dies nicht zwingend sei, sondern auch andere Funktionseinheiten zu einem Bereich gehören könnten. Hier sei es so, dass durch die Leitung der Aufnahmestation 2, die Abwesenheitsvertretung in der Station ZNA und die Funktionseinheiten Tagesklinik und Patientenservicecenter ein Bereich anzunehmen sei. Entscheidend für die tarifvertragliche Heraushebung von Entgeltgruppe P 13 nach Entgeltgruppe P 14 sei, dass Beschäftigte aus unterschiedlichen Stationen oder Abteilungen leitungsmäßig zu managen seien. Hierbei seien die jeweiligen Besonderheiten der einzelnen Stationen oder Abteilungen zu berücksichtigen.

17

Mit Beschluss vom 24. März 2020 ersetzte das Arbeitsgericht die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung von Herrn O.. Zur Begründung führte das Arbeitsgericht aus, der Betriebsrat habe seine Zustimmung zu der beantragten Umgruppierung zu Unrecht verweigert. Herr O. sei zutreffend in die Entgeltgruppe P 13 eingruppiert, weil er nicht Leiter eines Bereichs im Sinne des Tarifrechts sei. Weder aus der Abwesenheitsvertretung für die Leiterin der Station ZNA noch aus der Verantwortlichkeit für die Tagesklinik und das Patientenservicecenter folge, dass Herr O. Leiter eines Bereichs sei. Nach den Vorbemerkungen zu Teil B Abschnitt XI Unterabschnitt 2 der Entgeltordnung VKA stelle die Station die kleinste organisatorische Einheit dar. Ein Bereich umfasse nach Ziffer 1c der Vorbemerkungen in der Regel mehrere Stationen. Bei der Aufnahmestation 2 handele es sich trotz der Tatsache, dass zu dieser Station auch die Tagesklinik und das Patientenservicecenter gehörten, nicht um einen Bereich. Dies ergebe sich daraus, dass es in den Einrichtungen nur ein zu betreuendes Team und einen Dienstplan gebe. Die Beschäftigten würden rollierend eingesetzt, wobei ihre Wünsche berücksichtigt würden.

18

Auch aus dem Umstand der Abwesenheitsvertretung folge nicht, dass Herr O. einem Bereich vorstehe. Die vertretungsweise Leitung einer anderen Station genüge nicht für die Annahme eines Bereichs. Die Tarifvertragsparteien hätten in den Entgeltgruppen nach Stationsleiter/Bereichsleitern und deren Vertretern unterschieden. Nicht ausdrücklich geregelt sei der Fall, dass ein Beschäftigter

Stationsleiter und zugleich Vertreter eines anderen Stationsleiters sei. Hieraus ergebe sich aber nicht, dass dieser Fall als atypischer Fall der Leitung eines Bereichs anzusehen sei. Die Tarifvertragsparteien hätten durchaus den Fall gesehen, dass einer Stationsleitung noch weitere Aufgaben obliegen könnten. Dies hätten sie dergestalt geregelt, dass Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit in die Entgeltgruppe P 13 eingruppiert seien.

19

Gegen den ihm am 25. März 2020 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 6. April 2020 Beschwerde eingelegt. Er trägt vor, nach den Vorbemerkungen zum Abschnitt XI werde bezüglich des Aufbaus der Tätigkeitsmerkmale eine regelmäßige Organisationsstruktur zugrunde gelegt, bei der die Station die kleinste organisatorische Einheit sei und ein Bereich in der Regel mehrere Stationen umfasse. Einer Stationsleitung seien hierbei in der Regel nicht mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt. Die Verwendung der Wörter „in der Regel“ begründe ein Regel-Ausnahme-Verhältnis. Dies bedeute, dass regelmäßig die angegebene Anzahl der unterstellten Beschäftigten maßgeblich sei, aber in Ausnahmefällen von diesen Zahlen abgewichen werden könne. Es handle sich hierbei um eine bewusst vereinbarte „Unschärfezone“. Wenn neben den üblichen Leitungsaufgaben zusätzliche Aufgaben wahrzunehmen seien oder sich die Leitungsaufgaben als besonders schwierig darstellten, führe dies auch bei geringer Unterschreitung der Grenze schon zur Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe.

20

Für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 14 sei es nicht zwingend erforderlich, dass dem jeweiligen Leiter der jeweiligen Funktionseinheit mehrere Stationen unterstünden. Anknüpfungspunkt für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 14 könne etwa sein, dass eine sehr große Station vorliege oder andere Merkmale gegeben seien. Wenn andere Funktionseinheiten hinzukämen, könne die Ausnahme von der Regel gegeben sein. Im vorliegenden Fall seien Herrn O. 21 Beschäftigte, eine Auszubildende und zwei Praktikanten unterstellt. Darüber hinaus seien die Tagesklinik und das Patientenservicecenter seiner Funktionseinheit zugeordnet. Der dritte Anknüpfungspunkt sei, dass er die Leiterin der Notaufnahme vertrete und dabei zusätzliche Verantwortung übernehme. Gehe man von der vom Arbeitsgericht gewählten engen Auslegung aus, so gebe es für eine Ausnahme im Sinne der Vorbemerkungen keinen Anwendungsbereich mehr.

21

Der Betriebsrat beantragt:

22

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Reutlingen vom 12. Februar 2020 – 7 BV 9/19 – wird abgeändert: Der Antrag der Antragstellerin/Beteiligten zu 1 wird zurückgewiesen.

23

Die Arbeitgeberin beantragt,

24

die Beschwerde zurückzuweisen.

25

Sie trägt vor, zutreffend habe das Arbeitsgericht entschieden, dass die beantragte Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn O. in die Entgeltgruppe P 13 zu ersetzen sei. Als Leiter der Station 2 habe Herr O. ein höheres Maß von Verantwortlichkeit

inne, weil er die Leiterin der Station ZNA vertrete. Aus dem Umstand, dass Herr O. auch die Leitung der Tagesklinik und des Patientenservicecenters obliege, ergebe sich nicht, dass Herr O. einen Bereich leite. Nach den Vorbemerkungen Ziffer 1c zu Teil B Abschnitt XI Unterabschnitt 2 der Entgeltordnung VKA umfasse ein Bereich in der Regel mehrere Stationen. Auch wenn ausnahmsweise ein Bereich vorliegen könne, wenn dieser nicht mehrere Stationen umfasse, liege im vorliegenden Fall ein derartiger Ausnahmefall nicht vor. So sei unstrittig, dass es einen einheitlichen Dienstplan für die Station 2, die Tagesklinik und das Patientenservicecenter gebe und die Mitarbeiter grundsätzlich rollierend eingeteilt würden. Dieser Umstand lege nahe, dass es nicht um mehrere Organisationseinheiten gehe. Den Umstand, dass einer Stationsleitung noch weitere Aufgaben oblägen, hätten die Tarifvertragsparteien in der Weise gelöst, dass der Leiter einer solchen Station wegen des höheren Maßes an Verantwortlichkeit in die Entgeltgruppe P 13 eingruppiert sei. Das Vorliegen einer großen Station führe ebensowenig zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 14 wie das Zusammentreffen von zwei Hervorhebungsmerkmalen.

26

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird gemäß § 87 Abs. 2, § 64 Abs. 6 ArbGG, § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle über die Anhörungstermine verwiesen.

27

Im Anhörungstermin vom 3. August 2020 teilten die Beteiligten mit, dass Herr O. mittlerweile auch die Station ZNA leite. Die Betriebsratsvorsitzende erklärte, dass Herr O. nach ihrer Kenntnis eine Vergütung nach der Entgeltgruppe P 14 erhalte.

28

Mit Schriftsätzen vom 6. August und 24. August 2020 trug die Arbeitgeberin hierzu vor, Herrn O. sei die Leitung der Station ZNA kommissarisch, vorerst befristet bis zum 31. Oktober 2020, übertragen worden. Seit Sommer 2019 werde der Pflegebereich neu strukturiert; das Konzept sehe auch neue Leitungspositionen vor. Im Hinblick auf die laufenden Bewerbungsverfahren habe sie entschieden, dass sämtliche bis zum 15. Oktober 2020 freiwerdenden Leitungsfunktionen nur vorübergehend zu besetzen seien. Nachdem die Leiterin der Station ZNA zum 1. Oktober 2019 in eine andere Position gewechselt sei, habe sie Herrn O. neben der Leitung der Station 2 auch die Leitung der Station ZNA übertragen. Herr O. erhalte für den Zeitraum der kommissarischen Übertragung eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen der Entgeltgruppe P 13 und der Entgeltgruppe P 14. Mangels einer Höhergruppierung sei das Rechtsschutzinteresse an einer Entscheidung des Rechtsstreits noch nicht entfallen.

B

I.

29

Die gemäß § 87 Abs. 1 statthafte Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig. Sie ist insbesondere form- und fristgerecht gemäß § 87 Abs. 2, § 89 Abs. 1 und 2 ArbGG eingelegt und begründet worden. Mit seiner Beschwerde wendet sich der Betriebsrat gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts, wonach dem Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin stattgegeben wurde.

II.

30

Die Beschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur rückwirkenden Umgruppierung von Herrn O. zum 1. Januar 2017 in die Entgeltgruppe P 13 (Stufe 4) TVöD/VKA zu ersetzen war.

31

1. Der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin ist zulässig.

32

a) Der Antrag ist hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Arbeitgeberin hat präzise bezeichnet, für welchen Arbeitnehmer die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung in welche Entgeltgruppe welcher Entgeltordnung gerichtlich ersetzt werden soll. Soweit die Arbeitgeberin in den Antrag die Stufenzuordnung in die Stufe 4 aufgenommen hat, so handelt es sich um eine unselbständige klarstellende Angabe. Denn zwischen den Beteiligten steht aufgrund der Überleitungsbestimmungen in § 29d Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA nicht im Streit, dass die unter die Kr-Anwendungstabelle fallenden Beschäftigten stufengleich in die P-Anwendungstabelle überzuleiten sind.

33

b) Dem Zustimmungsersetzungsantrag fehlt auch nicht das erforderliche Rechtsschutzinteresse.

34

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 10. Februar 1999 – 10 ABR 49/98 – Rn 34) entfällt das Rechtsschutzinteresse für ein eingeleitetes Zustimmungsersetzungsverfahren, wenn der betreffende Arbeitnehmer zwischenzeitlich höhergruppiert worden ist. Ist diese Höhergruppierung mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgt, spielt die Frage, ob der Arbeitnehmer früher zutreffend eingruppiert war, für das Verhältnis der Betriebspartner zueinander keine Rolle mehr. Sie hätte allenfalls Bedeutung für den individual-rechtlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung nach einer bestimmten Entgeltgruppe. Dieses Interesse des Arbeitnehmers ist jedoch für das Verhältnis der Betriebspartner zueinander bedeutungslos. Eine Entscheidung des Rechtsstreits würde auf die Erstattung eines Rechtsgutachtens hinauslaufen. Hierfür ist jedoch das Beschlussverfahren nicht gegeben.

35

bb) Die Beteiligten haben übereinstimmend vorgetragen, dass Herr O. seit Oktober 2019 nicht nur Leiter der Station 2, sondern auch Leiter der Station ZNA sei. Die letztere Funktion habe er allerdings nur kommissarisch inne, weil die Arbeitgeberin Ende Oktober 2020 insgesamt eine Neustrukturierung im Pflegebereich anstrebe. Herr O. sei deswegen nicht in die Entgeltgruppe P 14 höhergruppiert worden; er erhalte „nur“ eine Zulage nach § 14 TVöD/VKA.

36

Gegen diese Verfahrensweise bestehen keine rechtlichen Bedenken. Die Ausübung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber hat bei einer vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit billigem Ermessen zu entsprechen, und zwar in doppelter Hinsicht: Im ersten Schritt kommt es darauf an, ob es billigem Ermessen entspricht, dem Arbeitnehmer die höherbewertete Tätigkeit überhaupt zu übertragen. Im zweiten Schritt ist zu prüfen, ob es billigem Ermessen entspricht, die Tätigkeit nur vorübergehend zu übertragen (st. Rspr., vgl. nur BAG 18. April 2012 – 10 AZR 134/11 – Rn 20; BAG 16. April 2015 – 6 AZR 242/14 – Rn 20).

37

Diesen Anforderungen genügt die vorliegende Übertragung. Es bot sich geradezu an, Herrn O. als dem Abwesenheitsvertreter der früheren Leiterin der Station ZNA die kommissarische Leitung dieser Station zu übertragen. Auch die vorübergehende Übertragung entsprach billigem Ermessen, weil die Arbeitgeberin eine Neustrukturierung der Stationsleitungen anstrebt und eine dauerhafte Übertragung die Durchführung des neuen Konzepts erheblich erschwert hätte.

38

2. Der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin ist begründet:

39

a) Die Arbeitgeberin hat das Zustimmungsersetzungsverfahren ordnungsgemäß eingeleitet.

40

aa) Voraussetzung für die gerichtliche Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu informieren. Der mitgeteilte Sachverhalt muss dem Betriebsrat eine sachgerechte Prüfung möglich machen (st. Rspr., vgl. nur BAG 21. März 2018 – 7 ABR 38/16 – Rn 17; BAG 29. Januar 2020 – 4 ABR 8/18 – Rn. 12).

41

bb) Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat zwar nur mit einer knappen Begründung darüber informiert, weshalb sie die Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 13 für zutreffend halte. So hat sie darauf verwiesen, dass Herr O. nur Abwesenheitsvertretung für die Leitung der ZNA sei. Das Schreiben der Arbeitgeberin vom 12. Dezember 2017 (Anlage AS 2) ist jedoch in einem Zusammenhang mit dem Antrag von Herrn O. auf Höhergruppierung in die Entgeltgruppe P 14 (Anlage AS 1) zu sehen. In seinem Schreiben vom 21. Februar 2017 hatte Herr O. ausgeführt, er leite u.a. wegen der Leitung der zentralen Notaufnahme einen Bereich. Hierauf zielte der Hinweis der Arbeitgeberin in dem Antrag auf Zustimmung vom 12. Dezember 2017 ab, Herr O. sei lediglich Abwesenheitsvertreter.

42

Insgesamt durfte die Arbeitgeberin annehmen, den Betriebsrat hinreichend unterrichtet zu haben. Sie durfte davon ausgehen, dass der Betriebsrat weitere Informationen verlangen werde, wenn er solche zur Ausübung seines Mitbeurteilungsrechts benötigte (BAG 12. Januar 2011 – 7 ABR 25/09 – Rn 34 ff.). Ein Fall der offensichtlich unvollständigen Information des Betriebsrats liegt nicht vor.

43

b) Die Zustimmung des Betriebsrats gilt auch nicht gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Der Betriebsrat hat dem Zustimmungsantrag der Arbeitgeberin (noch) form- und fristgerecht widersprochen. Der Betriebsrat hat zwar lediglich mitgeteilt, dass Herr O. als Leiter eines abgeschlossenen Bereichs in die Entgeltgruppe P 14 einzugruppieren sei. Eine Erläuterung für diese Annahme hat der Betriebsrat nicht vorgetragen. Im Kontext des vorherigen Schriftwechsels ist aber die Äußerung des Betriebsrats dahingehend zu verstehen, dass er wie Herr O. davon ausging, aufgrund der vorgetragenen Umstände sei dieser Leiter eines Bereichs. Damit lassen die vom Betriebsrat vorgetragenen Erwägungen einen Widerspruchsgrund gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG als möglich erscheinen (BAG 21. März 2018 aaO Rn 24).

44

c) Die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung von Herrn O. ist nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu ersetzen. Der vom Betriebsrat geltend gemachte Zustimmungsverweigerungsgrund einer tarifwidrigen Höhergruppierung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG liegt nicht vor.

45

aa) Bei der Zuordnung von Herrn O. in eine der Entgeltgruppen der neuen Entgeltordnung VKA handelt es sich um eine nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Umgruppierung. Für diese Umgruppierung sind seit dem 1. Januar 2017 die §§ 12, 13 TVöD/VKA iVm. der Entgeltordnung VKA maßgebend. Zwar erfolgte die Überleitung in die neue Entgeltordnung nach § 29a Abs. 1 TVÜ-VKA grundsätzlich unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe. Herr O. hat jedoch innerhalb der Frist des § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA einen Antrag auf Höhergruppierung gestellt.

46

bb) Die für die Umgruppierung maßgeblichen Tätigkeitsmerkmale des Teils B Abschnitt XI Unterabschnitt 2 der Entgeltordnung zum TVöD/VKA lauten wie folgt:

47

„Entgeltgruppe P 13

Beschäftigte als Stationsleiterin oder Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

Entgeltgruppe P 14

1. Beschäftigte als Bereichsleiterin oder Bereichsleiter oder als Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter.

2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Bereichsleiterinnen und Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.“

48

Zu beachten ist ferner die Ziffer 1 der Vorbemerkungen zum Unterabschnitt 2. Diese hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

49

„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 9 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.“

50

Zum Begriff des „Unterstellungsverhältnisses“ ist ferner die Ziffer 9 Satz 3 der Vorbemerkungen zur Entgeltordnung VKA zu beachten. Hiernach zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

51

cc) Die Arbeitgeberin hat Herrn O. zutreffend nicht in die Ausgangsentgeltgruppe für Stationsleiter, also die Entgeltgruppe P 12, eingruppiert, sondern in die Aufbauentgeltgruppe P 13. Herr O. war, bevor er kommissarisch auch die Leitung der Station ZNA übernahm, jedenfalls ein Stationsleiter mit einem höheren Maß an Verantwortlichkeit.

52

(1) Dieses Qualifizierungsmerkmal ist erfüllt, wenn in der auszuübenden Tätigkeit eine Verantwortung liegt, die die regelmäßig zu tragende Verantwortung (hier in der Entgeltgruppe P 12) deutlich wahrnehmbar übersteigt (BAG 13. Mai 2020 – 4 AZR 173/19 – Rn 38). Da die Erfüllung dieses Qualifizierungsmerkmals zwischen den Beteiligten „unstreitig“ ist, bedarf es insoweit lediglich einer pauschalen Überprüfung (st. Rspr., vgl. nur BAG 9. Dezember 2015 – 4 AZR 11/13 – Rn. 22). Diese ergibt, dass Herr O. einerseits wegen der in seiner Station zusätzlich angesiedelten Organisationseinheiten „Tagesklinik“ und „Patientenservicecenter“ und andererseits wegen der Abwesenheitsvertretung der Stationsleitung ZNA eine Verantwortung innehatte, die die „Normalverantwortung“ eines Stationsleiters erheblich überstieg.

53

Auch wenn sich die Beteiligten mit dem weiteren Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe P 13 nicht vertieft auseinandergesetzt haben, dürfte Herr O. zudem Leiter einer „großen Station“ im Tarifsinn gewesen sein. Eine „große Station“ liegt regelmäßig dann vor, wenn der Stationsleitung mehr als zwölf Vollzeitäquivalente fachlich unterstellt sind. Im Streitfall waren Herrn O. 16 Vollzeitäquivalente unterstellt. Nicht erforderlich ist, dass die Anzahl von zwölf unterstellten Beschäftigten „deutlich“ überschritten wird (BAG 13. Mai 2020 aaO Rn 23 und 28; LAG Nürnberg 21. Februar 2020 – 7 Sa 156/19 – Rn 88; anders wohl LAG Baden-Württemberg 22.10.2019 –

11 Sa 18/19 – Rn. 61). Da die Entgeltordnung VKA anders als noch die Anlage 1b zum BAT nicht mehr auf „harte“ Unterstellungszahlen abstellt, sondern eine Unterstellung „in der Regel“ genügen lässt, ist zu prüfen, ob ausnahmsweise andere Faktoren darauf hindeuten, dass trotz der Unterstellung von mehr als zwölf Vollzeitäquivalenten keine „große Station“ vorliegt (BAG 13. Mai 2020 aaO Rn 31). An derartigen Faktoren fehlt es im Streitfall. Im Gegenteil wird die Annahme einer „großen Station“ dadurch unterstützt, dass Herr O. in der Station 2 insgesamt 21 Beschäftigte, eine Auszubildende und 2 Praktikanten unterstellt waren.

54

dd) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats leitete Herr O. jedoch keinen Bereich im Tarifsinn.

55

(1) Die Tarifvertragsparteien haben mit der Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Unterabschnitt 2 der Entgeltordnung VKA deutlich gemacht, dass sie beim Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Führungskräfte in der Pflege von einer bestimmten Organisationsstruktur ausgegangen sind. Unterste Leitungsebene ist hiernach die „Gruppen- bzw. Teamleitung“; die Station stellt die kleinste organisatorische Einheit dar. Ein Team ist typischerweise eine Teileinheit einer Station. Ein „Bereich bzw. eine Abteilung“ umfasst hingegen in der Regel mehrere Stationen. Evident wollten die Tarifvertragsparteien ein abgestuftes System schaffen, wonach die verschiedenen Leitungsebenen unterschiedlich tariflich bewertet werden (BAG 29. Januar 2020 – 4 ABR 8/18 – Rn 24 und 27). Allen Ebenen ist gemeinsam, dass dort Leitungsaufgaben wahrgenommen werden.

56

(2) Ebenso wie bei den Unterstellungszahlen haben die Tarifvertragsparteien auch bei der Abgrenzung zwischen „Station“ und „Bereich bzw. Abteilung“ ein Regel-Ausnahme-Verhältnis festgelegt. So umfasst ein Bereich bzw. eine Abteilung in der Regel mehrere Stationen. Ob hiermit mindestens zwei (im Sinne der Wortbedeutung „unterschiedliche“) oder mindestens drei (im Sinne der Wortbedeutung „einige“) Stationen gemeint sind, haben die Tarifvertragsparteien nicht festgelegt. Die Frage bedarf hier auch keiner Beantwortung. Denn jedenfalls lässt sich der Begriffsbestimmung das gemeinsame Verständnis der Tarifvertragsparteien entnehmen, dass die Leitung von mehreren Organisationseinheiten typischerweise ein Merkmal für eine hervorgehobene Führungsverantwortung darstellt, die folglich eine entsprechend höhere Eingruppierung rechtfertigt. Ausnahmsweise soll aber die Leitung mehrerer Stationen verzichtbar sein, nämlich dann, wenn dieses Erfordernis aufgrund anderer Faktoren in den Hintergrund tritt. Diese Faktoren müssen aber so ausgeprägt sein, dass ein Maß an Führungsverantwortung erreicht wird, das für einen Bereichsleiter typisch ist.

57

Ein solcher Faktor könnte etwa sein, dass eine Station außergewöhnlich groß ist, also die für einen Bereich bzw. eine Abteilung maßgebende regelmäßige Unterstellungszahl (in der Regel nicht mehr als 48 Beschäftigte) erreicht oder sogar übersteigt. Ein solcher Faktor könnte auch sein, wenn die jeweilige Station in zahlreiche, nicht als Station organisierte Einheiten untergliedert ist, deren Leitung einen so hohen Koordinationsaufwand hervorruft, dass der Leiter dieser Station eine Verantwortung innehat, die derjenigen eines Bereichsleiters gleichkommt. Ob das erforderliche Maß der höheren Verantwortung erreicht wird, ist eine Frage des Einzelfalls. Die Tarifvertragsparteien haben bewusst eine „Unschärfezone“ geschaffen, um auf die Besonderheiten des Einzelfalls besser Rücksicht nehmen zu können.

58

(3) Würdigt man den vorliegenden Sachverhalt nach Maßgabe der dargelegten Rechtsgrundsätze, so leitete Herr O. bis zur kommissarischen Übernahme der Station ZNA – eindeutig – keinen Bereich im Tarifsinn. Dass Herr O. neben seiner Leitungsfunktion in der Station 2 auch Abwesenheitsvertreter in der Station ZNA war, bedeutet gerade nicht, dass er zwei Stationen leitete. Als Abwesenheitsvertreter vertrat Herr O. die Leiterin der Station ZNA lediglich in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen (vgl. Ziff. 10 der Vorbemerkungen zur Entgeltordnung VKA). Aufgrund der Abwesenheitsvertretung oblag Herrn O. nur zeitweise ein höheres Maß an Verantwortung, weil er neben den Beschäftigten der Station 2 auch die rund 20 Beschäftigten der Station ZNA zu führen hatte. Nach dem abgestuften System der tariflichen Bewertungen war dies ein Umstand, der Herrn O. aus den „normalen“ Stationsleitern heraushob. Eine auf die üblichen Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitszeiten beschränkte Vertretung begründet hingegen kein solches Maß an Verantwortung, das zur Gleichstellung mit einer ständigen Leitung von mindestens zwei Stationen führt.

59

Zutreffend hat das Arbeitsgericht auch angenommen, dass die Ansiedlung der Tagesklinik (drei Beschäftigte) und des Patientenservicecenters (zwei Beschäftigte) weder für sich allein noch in Verbindung mit der o.a. Abwesenheitsvertretung zu der erforderlichen Gleichstellung mit einem Bereichsleiter führt. Die Beschäftigten in beiden Funktionseinheiten sind nicht einmal als Team oder Gruppe im Tarifsinn anzusehen. Zum einen fehlt es in beiden Einheiten an einem Beschäftigten mit einer (untergeordneten) Leitungsfunktion. Zum anderen erreichen beide Funktionseinheiten nicht die für eine Gruppe oder ein Team in der Regel maßgebliche

Beschäftigtenzahl. Mangels einer gewissen organisatorischen Verselbständigung umfasst der für die Station 2 aufgestellte Dienstplan folgerichtig auch die in der Tagesklinik und im Patientenservicecenter beschäftigten Arbeitnehmer. Zwar mag Herr O. bei der Aufstellung des Dienstplans neben den Arbeitszeitumfängen auch die Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen. Wenn es aber die betrieblichen Gegebenheiten erfordern, so erfolgt die Einteilung grundsätzlich in einem rollierenden System.

60

(4) Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 14 ergibt sich auch nicht daraus, dass Herr O. mutmaßlich beide Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe P 13 erfüllt. Die Tarifvertragsparteien haben keine Heraushebung aus der Entgeltgruppe P 13 für den Fall vereinbart, dass ein Stationsleiter sowohl eine große Station leitet als auch ein höheres Maß an Verantwortlichkeit innehat. Diese Entscheidung ist von den Gerichten für Arbeitssachen hinzunehmen. Ob die Tarifvertragsparteien die gerechteste oder zweckmäßigste Lösung gefunden haben, unterliegt nicht der gerichtlichen Kontrolle (st. Rspr., vgl. nur BAG 26. April 2017 – 10 AZR 589/15 – Rn. 31).

61

(5) Wenn der Betriebsrat einwendet, bei dieser Betrachtungsweise verbleibe kein Anwendungsbereich für eine Ausnahme im Sinne der Vorbemerkungen Ziffer 1 c mehr, so ist dem nicht zuzustimmen. Wie unter (1) ausgeführt, kann das Erfordernis „mehrere Stationen“ dann in den Hintergrund treten, wenn andere Faktoren im Hinblick auf das Maß der übertragenen Verantwortung eine Abweichung vom Regel-Ausnahme-Verhältnis rechtfertigen. Der Grund hierfür kann etwa in der Zahl der unterstellten Beschäftigten als auch in der Zahl der unterstellten Funktionseinheiten liegen. Der vorliegende Sachverhalt ist von einem solchen Ausnahmefall indes deutlich entfernt. Mit zwei kleinen, in der Station zusätzlich angesiedelten Funktionseinheiten und einer zusätzlichen Abwesenheitsvertretung trifft der vorliegende Fall, was das Maß der Verantwortung angeht, exakt die Entgeltgruppe P 13.

III.

62

Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst, weil das Verfahren nach § 2 Abs. 2 GKG gerichtskostenfrei ist. Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde bestand keine Veranlassung. Die für die Entscheidung maßgeblichen Rechtsfragen, insbesondere die Auslegung des Begriffs „in der Regel“, sind bereits höchstrichterlich geklärt.