



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn N. S., N.-E.-Weg 10, F.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte N.,
N. str. 3, F.,

g e g e n

die B. L. von C. und I. Krankenhaus gGmbH, vertreten durch die
Geschäftsführer Dr. med. H. G. und Dr. T. L., B.-L.-Str. 21, F.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte T. Dr. T., von der P. & I.
Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaft
mbB, I. platz 28, F.,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 07.08.2019
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Bollweg und die ehrenamtliche Richterin
Süllwold

für R e c h t erkannt:

**Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts
Essen vom 25.10.2018 – 1 Ca 1936/18 – wird kostenpflichtig zu-
rückgewiesen.**

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die ordnungsgemäße Eingruppierung des Klägers.

Der Kläger ist Krankenpfleger mit der Anerkennung als Krankenpfleger Nephrologie und seit 1976 bei der Beklagten, die ein Krankenhaus betreibt, beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft vertraglicher Abrede der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K VKA) Anwendung.

Von 1998 bis 2001 absolvierte der Kläger eine Weiterbildung als Lehrer für Pflegeberufe. Eine Hochschulausbildung hat der Kläger nicht. Seit 1997 nimmt er die pflegerische Leitung der Weiterbildungsstätte nephrologischer Zentren Rhein-Ruhr wahr. Wegen der Stellenbeschreibung wird auf die Anlage K4 (Bl. 13 ff. GA) Bezug genommen. Neben bzw. im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als pflegerischer Leiter der Weiterbildungsstätte ist der Kläger seit 2006 in verschiedenen Fachverbänden, Arbeitsgruppen und Vereinigungen der nephrologischen Pflege in führender Position nebenberuflich engagiert.

Der Kläger war in zuletzt in die Entgeltgruppe (EG) der Anlage E (Pflegedienst) zum TVöD P13 TVöD-K VKA eingruppiert („Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen“). Seinen undatierten Antrag auf rückwirkende Höhergruppierung in die EG 15 der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Ziffer 3 TVöD-K VKA ab dem 01.01.2017 gem. § 29 b TVÜ-VKA (Bl. 146 GA) beschied die Beklagte im Schreiben vom 22.01.2018 mit einer Höhergruppierung rückwirkend zum 1. Januar 2017 in die EG 13 dieser Entgeltordnung (Bl. 8 GA). Mit Schreiben vom 25.05.2018 (Bl. 9 f. GA) machte der Kläger geltend, dass er eine Pflegeschule iSd. EG 15 leite. Die Beklagte erwiderte mit Schreiben vom 28.06.2019, der Kläger leite eine Weiterbildungsstätte, jedoch keine Pflegeschule (Bl. 11 f. GA).

Mit seiner am 06.08.2018 beim Arbeitsgericht Essen eingegangenen Klage verfolgt der Kläger seinen Anspruch auf Höhergruppierung in die EG 15 Stufe 4 weiter. Er hat geltend gemacht, Weiterbildungsstätten in der Pflege seien als Pflegeschulen iSd. EG 15 anzusehen. Es komme nicht auf die Bezeichnung, sondern

auf die Aufgabenstellung und Tätigkeit an. Auch bei der vom Kläger geleiteten Weiterbildungsstätte würde in Klassen oder Lehrgängen Unterricht erteilt zur Anerkennung als „Krankenpfleger Nephrologie“. Die Weiterbildung biete ausgebildeten Krankenpflegern eine Zusatzqualifikation und erfolge berufsbegleitend und modular aufbauend über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren.

Auf die staatliche Anerkennung der Weiterbildungsstätte oder Pflegeschule komme es nicht an. Im Übrigen habe auch die von der Beklagten betriebene Schule für operationstechnische Assistenten (OTA-Schule), deren Leiterin die Beklagte in EG 15 eingruppiert habe, keine staatliche Anerkennung. Der Kläger verweist darauf, dass die von ihm geleitete Weiterbildungsstätte ebenso wie die OTA-Schule von der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) zertifiziert sei und darüber hinaus eine europaweite Akkreditierung der EDTNA/ERCA aufweise. Die Zertifizierung der DKG habe die gleichen Voraussetzungen, wie sie im Krankenpflegegesetz (KrPflG) für Krankenpflegesschulen vorgesehen seien. Es könne nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien die Leitung einer Weiterbildungsstätte nicht geregelt hätten. An die erfolgreich absolvierte Weiterbildung knüpfe die Entgeltordnung des TVöD/VKA in der EG 7 nach Maßgabe der Protokollerklärung Nr. 6 zudem eine höhere Eingruppierung. Für die Auslegung des Klägers spreche auch, dass im Gegensatz zu den Eingruppierungsmerkmalen für Lehrer an „staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinische Berufe (Schulen)“ in Teil B Absatz XI Ziffer 21 für Pflegeschulen gerade nicht die staatliche Anerkennung ausdrücklich verlangt werde.

Für eine Eingruppierung in die EG 15 spreche weiter, dass schon die Leiter des Fachbereichs einer Pflegeschule in EG 14 eingruppiert seien, also auch die Leiter etwa eines Fachbereichs "Weiterbildung". Die Leitung einer selbständigen Weiterbildungsstätte müsse folgerichtig höher eingruppiert sein. Unerheblich sei, dass er nicht über einen akademischen Masterabschluss verfüge. Als anerkannter Lehrer für Pflegeberufe genieße er insoweit unstreitig Bestandsschutz. Nach seiner Stellenbeschreibungen (K4 und K5) wäre für die Leitung der Weiterbildungsstätte sogar ein akademische Masterabschluss Voraussetzung, also eine wissenschaftliche Hochschulbildung.

Auf eine Personalverantwortung über die Funktion "Kursleitung" hinaus komme es nicht an. Als Leiter habe er auf die Einhaltung von Aufnahmeverfahren zu achten und müsse über die Teilnahme an Prüfungen entscheiden. Ein aktives Kündigungsrecht stehe auch einem Leiter anderer Schulen nicht zu. Planung,

Verwaltung und Organisation der Ausbildung übernehme das B. L. Krankenhaus. Es könne auch kein Vergleich mit der Leitung einer Hebammenschule gezogen werden.

Die Beklagte habe vergleichbare Mitarbeiter in die EG 15 umgruppiert, so die Leiterin der OTA-Weiterbildungsstätte, die Leiterin der Physiotherapeutenschule sowie die Leiterin der Krankenpflegeschule. Zumindest mit der Leiterin der OTA-Weiterbildungsstätte sei er vergleichbar. Diese leite ebenfalls eine Weiterbildungsstätte ohne staatliche, sondern nur von der DKG verliehene Anerkennung. Dass sie einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss habe, bestreitet der Kläger. Ein sachlicher Grund für eine Differenzierung bestehe nicht.

Die Berechnung der mit dem Antrag zu 2) verfolgten Zahlung der Rückstände iHv. 18.464,76 € brutto ergäbe sich aus der Differenz zwischen der EG 15, Stufe 4 und der EG 13 Stufe 4 für die Monate Januar 2017 bis Juli 2018, welche von Januar 2017 bis Januar 2018 959,74 € brutto betragen habe, von Februar 2017 bis Februar 2018 982,29 € und ab März 2018 947,05 € (Bl. 6 f. GA).

Die Beklagte hat demgegenüber geltend gemacht, die von dem Kläger geleitete Weiterbildungsstätte sei keine Pflegeschule iSd. Entgeltordnung. Im Gegensatz zu staatlich anerkannten Schulen wie etwa der Krankenpflege- oder der Physiotherapeutenschule würde keine eigenständige Ausbildung vermittelt, die zur Tätigkeit in qualifizierten Pflegeberufen berechtige. Vielmehr erfolge lediglich eine Weiterbildung in bestimmten Fachbereichen. Hierzu meldeten sich die Teilnehmer selbst an. Den Unterricht koordinierten die Leitungen mit Dozenten, denen gegenüber sie nicht weisungsberechtigt seien. Es bestehe auch keine disziplinarische Weisungsbefugnis gegenüber den Teilnehmern. Demgegenüber hätten die Leitungen von Pflegeschulen Personalverantwortung sowohl für nachgeordnete Lehrkräfte als auch für die Auszubildenden. Leiter von Krankenpflegeschulen müssten gem. § 4 Abs. 3 Nr. 1 KrPflG über eine abgeschlossene Hochschulbildung verfügen, für Leiter einer Weiterbildungsstätte reichten eine einschlägige Berufserfahrung mit entsprechender Fachweiterbildung.

Der Begriff "Pflegeschule" in EG 15 Anlage 1 Entgeltordnung TVöD-VKA beziehe sich allein auf staatlich anerkannte Schulen iSv. § 4 Abs. 2 KrPflG, in denen an Krankenhäusern oder staatlich anerkannten Schulen Unterricht zwecks Erreichens eines anerkannten beruflichen Abschlusses vermittelt werde. Für die staatliche Anerkennung seien die Mindestanforderungen nach § 4 Abs. 3 Nr. 1 - 4 KrPflG zu erfüllen, u.a. dass die Leitung durch eine qualifizierte Fachkraft mit abgeschlossener Hochschulausbildung ausgeübt werden müsse.

Die Tätigkeit des Klägers sei auch nicht mit der Leitung der Krankenpflege- bzw. Physiotherapeutenschule vergleichbar, die beide anerkannte Pflegeschulen seien. Eine Vergleichbarkeit bestehe auch nicht mit der Leiterin der OTA-Schule. Eine solche habe der Kläger substantiiert auch nicht dargelegt. Die Ausbildung zum Operationstechnischen Assistenten wende sich im Übrigen ebenso wie die an einer Pflegeschule an Schulabgänger und führe damit zu einer eigenständigen Erst-Berufsausbildung. Darüber hinaus würde eine übertarifliche Vergütung einer einzelnen Mitarbeiterin auch kein generelles Prinzip zur Behandlung von Arbeitnehmern darstellen, das einen Gleichbehandlungsanspruch auslösen könnte.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 25.10.2018, auf dessen Tatbestand und Entscheidungsgründe Bezug genommen wird, abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, die vom Kläger geleitete Weiterbildungsstätte nephrologische Zentren Rhein-Ruhr stelle keine Pflegeschule iSd. EG 15 dar. In Pflegeschulen werde ein höherer Grad an Verantwortlichkeit für die Ausbildung und ihre Organisation verlangt. Dagegen existierten in der Weiterbildungsstätte des Klägers weder ein (Rahmen-)Lehrplan noch eine Prüfungsordnung noch qualifiziertes pädagogisches Personal. Für einen Anspruch des Klägers auf Gleichbehandlung fehle es bereits an einem generalisierenden Prinzip, das die Beklagte anwende.

Gegen das am 5.11.2018 zugestellte Urteil hat der Kläger am 14.11.2018 Berufung eingelegt und diese innerhalb der bis zum 07.02.2019 verlängerten Berufungsfrist begründet. Er verfolgt den Eingruppierungsanspruch zweitinstanzlich allein noch unter Berufung auf die Tarifregelung, nicht mehr aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung (vgl. Prot.-Erklärung vom 07.08.2019).

Der Kläger hält daran fest, dass die von ihm geleitete Weiterbildungsstätte eine Pflegeschule im Sinne der EG 15 sei. Dies entspreche einer Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di als tarifvertragschließender Partei, wonach es auf die Bezeichnung der Stätte nicht ankomme. Es genüge, dass eine Einrichtung organisatorisch den Schulbegriff erfülle, etwa in ihr in Klassen oder Lehrgängen Unterricht erteilt wird. Eine weitere Eingrenzung hätten die Tarifvertragsparteien nicht vorgenommen. Anderenfalls hätten die Tarifvertragsparteien die Tätigkeiten an Weiterbildungsstätten in der Pflege ungeregelt gelassen, was nicht anzunehmen sei.

Der Kläger führt weiter an, dass die Weiterbildungsstätte und das von ihr eingesetzte Lehrpersonal nach den Richtlinien der DKG weitgehend den gesetzlichen Anforderungen an eine Pflegeschule entsprächen. Es existierten sowohl Lehrpläne/Module, die von der DKG vorgegeben seien, als auch praktische Einsatzzeiten. Bei bestandener Abschlussprüfung sei der Krankenpfleger zur Führung des Zusatzes "für die Pflege in der Nephrologie (DKG)" berechtigt. Dies könne auch zu einer Höhergruppierung nach Maßgabe der Entgeltgruppe EG P7 der Entgeltordnung zum TVöD-K VKA führen.

Die Systematik der Entgeltgruppen für Lehrkräfte in der Pflege nach den Entgeltgruppen EG 10 bis EG 15 stehe dem nicht entgegen, auch nicht das Fehlen einer Hochschulausbildung des Klägers. Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe EG 15 erfordere schließlich keine "personelle Leitung".

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 25.10.2019 - 1 Ca 1936/18 - abzuändern und

- 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger seit dem 01.01.2017 nach der Entgeltgruppe 15, Stufe 4 des TVöD-K VKA zu vergüten und die Bruttonachzahlungsbeträgt ab dem 01. des jeweiligen Folgemonats mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen, und**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 18.464,76 € zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit.**

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens.

Wegen des weiteren Berufungsvorbringens wird auf die zwischen den Parteien in zweiter Instanz gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Kläger als Leiter der Weiterbildungsstätte nephrologische Zentren Rhein-Ruhr nicht in die Entgeltgruppe EG 15 der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Ziffer 3 TVöD-K/VKA eingruppiert ist. Die vom Kläger geleitete Weiterbildungsstätte stellt keine Pflegeschule im Sinne der Entgeltgruppe EG 15 dar. Über einen etwaigen Anspruch des Klägers aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung war zweitinstanzlich nicht mehr zu befinden. Die zulässige Feststellungsklage ist daher unbegründet.

I. Der Kläger ist nicht in die Entgeltgruppe EG 15 der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Ziffer 3 des kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwendenden TVöD-K/VKA eingruppiert.

1. Dabei wird zugunsten des Klägers unterstellt, dass er den undatierten Antrag auf Höhergruppierung gemäß § 29b Abs. 1 Satz 2 des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) fristgerecht innerhalb der bis zum 31.12.2017 laufenden Ausschlussfrist gestellt hat. Eine Eingruppierung nach der neuen Entgeltordnung erfolgt nur auf Antrag und auch nur für den Fall, dass sich daraus für den Beschäftigten eine höhere Entgeltgruppe ergibt. Die Korrektur einer schon nach der Vergütungsordnung des BAT-O fehlerhaften Eingruppierung erfolgt dagegen unter Zugrundelegung der bisherigen Tätigkeitsmerkmale (BAG

28.02.2018 – 4 AZR 816/16, juris, Rn. 19 zur Entgeltordnung des Bundes). Zudem bezieht sich der Kläger gerade auf das mit der neuen Entgeltordnung neu eingeführte Eingruppierungsmerkmal der – höheren – Entgeltgruppe EG 15.

Zugunsten des Klägers wird weiter unterstellt, dass die von ihm auszuübende Tätigkeit als Leiter der Weiterbildungsstätte nephrologischer Zentren Rhein-Ruhr einen einheitlichen Arbeitsvorgang bildet, der zeitlich mindestens die Hälfte seiner Gesamtarbeitszeit ausfüllt (§ 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD-K VKA). Dies entspricht im Übrigen der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Leitungstätigkeiten (vgl. etwa BAG 04.07.2012 – 4 AZR 673/10, juris, Rn 21 mwN).

2. Für die Eingruppierung des Klägers finden zunächst nicht die Sonderregelungen gemäß der Protokollnotiz zu § 1 Abs. 1 TVöD/VKA iVm. Nr. 1 der Anlage D.7 für „Beschäftigte als Lehrkräfte“ Anwendung. Diese gelten gemäß Nr. 1 Satz 1 der Anlage D.7 nur für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen). Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtung sind gemäß Satz 2 ausdrücklich ausgenommen. Die Weiterbildungsstätte nephrologischer Zentren Rhein-Ruhr ist weder eine allgemeinbildende Schule noch eine berufsbildende Schule. Davon gehen übereinstimmend auch die Parteien aus.

3. Danach kommen grundsätzlich die Eingruppierungsmerkmale für Lehrkräfte in der Pflege gemäß Ziff. 3 der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI TVöD-K VKA zur Anwendung. Diese lauten:

3. Lehrkräfte in der Pflege:

Entgeltgruppe 10

Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation.

Entgeltgruppe 11

1. Lehrkräfte an Pflegeschulen mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Hebammenschule.

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Leiterinnen oder Leiter einer Hebammenschule.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 FG 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Hebammenschule.

Entgeltgruppe 13

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 FG 1 als Leiterinnen oder Leiter einer Hebammenschule.

Entgeltgruppe 14

1. Stellvertretende Leiterinnen und Leiter einer Pflegeschule.
2. Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter einer Pflegeschule.

Entgeltgruppe 15

Leiterinnen und Leiter einer Pflegeschule.

Daneben enthält Ziff. 21 der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI TVöD-K VKA folgende Eingruppierungsmerkmale für „Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinische Berufe (Schulen)“:

21. Lehrkräfte an staatlichen Lehranstalten für medizinische Berufe (Schulen):

Entgeltgruppe 9 c

Lehrkräfte

Entgeltgruppe 10

Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation

Entgeltgruppe 11

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Schule.

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Leiterinnen oder Leiter einer Schule.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 FG 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Schule.

Entgeltgruppe 13

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 FG 1 als Leiterinnen oder Leiter einer Schule.

Entgeltgruppe 14

Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 FG 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Schule.

Entgeltgruppe 14

Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 FG 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter einer Schule oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Schule.

Für die Eingruppierung eines Leiters einer Weiterbildungsstätte für Pflegeberufe dürfte der Abschnitt XI Ziffer 3 der Entgeltordnung Teil B TVöD-K VKA als speziellere Regelung dem Abschnitt XI Ziffer 21 („Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinische Berufe (Schulen)“) vorgehen. Ungeachtet dessen gehört die Weiterbildungsstätte nephrologischer Zentren Rhein-Ruhr unstreitig

nicht zu den „staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinische Berufe (Schulen)“ iSv. Nr. 21 der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI. Zwar leistet sie Weiterbildung in einem medizinischen Beruf (Pflege in der Nephrologie), doch fehlt ihr die staatliche Anerkennung.

Danach verbleibt für eine Eingruppierung in die vom Kläger erstrebte Entgeltgruppe allein die EG 15 der Ziffer 3 der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI mit dem Merkmal „Leiterinnen und Leiter einer Pflegeschule“. Die Auslegung dieses Eingruppierungsmerkmals ergibt, dass die vom Kläger geleitete Weiterbildungsstätte nephrologischer Zentren Rhein-Ruhr nicht unter den Begriff der „Pflegeschule“ im Tarifsinne fällt.

a. Die Auslegung des normativen Teils des Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Dabei ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 26.11.2003 – 4 AZR 693/02, juris Rn. 37 mwN).

Zu berücksichtigen ist ferner, dass die Tarifvertragsparteien aufgrund ihrer Sachkunde regelmäßig Begriffe entsprechend ihrer fachlichen Bedeutung verwenden (std. Rspr., vgl. BAG 13.05.1996 - 4 AZR 107/97, juris; 23.02.1999 – 9 AZR 567/98, juris, Rn. 26; 22.03.2017 – 4 AZR 532/14, juris, Rn. 15).

b. Danach ist die Weiterbildungsstätte nephrologischer Zentren Rhein-Ruhr keine „Pflegeschule“ im Tarifsinne.

aa. Es ist bereits fraglich, ob es sich bei der Weiterbildungseinrichtung um eine „Schule“ im Tarifsinne handelt.

Zwar kommt es, wie der vom Kläger vorgelegten Stellungnahme der Tarifvertragspartei ver.di vom 07.11.2017 (Bl. 138 GA) zuzugeben ist, nicht auf die Bezeichnung der Einrichtung an. Doch haben die Tarifvertragsparteien jedenfalls für die Sonderregelung nach Nr. 1 Satz 1 Anlage D.7 zum TVöD/VKA für „Beschäftigte als Lehrkräfte“ an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen keinen eigenen Schulbegriff geprägt, sondern sich auf den Schulbetrieb nach den Schulgesetzen der Länder bezogen und die dort verwendeten Begriffe zugrunde gelegt (BAG 13.01.2016 – 10 AZR 672/14, juris, Rn. 25 mwN). Danach wird unter "Schule" eine Einrichtung verstanden, die durch planmäßige und methodische Unterweisung eines größeren Personenkreises in einer Mehrzahl allgemeinbildender oder berufsbildender Fächer bestimmte allgemeine Bildungs- und Erziehungsziele zu verwirklichen bestimmt ist und demgemäß nach Sprachsinne und allgemeiner Auffassung auch als Schule angesehen wird (BAG 26.01.1975 - 4 AZR 225/74, juris, Rn. 34 mwN). Ob auch eine Pflegeschule „allgemeine Bildungs- und Erziehungsziele“ in diesem Sinne zu verwirklichen bestimmt sein muss und ob die Weiterbildungsstätte nephrologischer Zentren Rhein-Ruhr dies erfüllt, kann aber offen bleiben.

bb. Denn jedenfalls handelt es sich bei dieser Einrichtung nicht um eine „Pflegeschule“ im Tarifsinne. Dieser Begriff hat zur Überzeugung der Kammer im von den Tarifvertragsparteien geregelten Kontext („Lehrkräfte in der Pflege“) die spezifische gesetzlich vorgeprägte Bedeutung einer Pflegeschule oder Krankenpflegeschule nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) bzw. dem Krankenpflegegesetz (KrPflG).

(1) Der Begriff der "Pflegeschule" findet sich unter anderem in §§ 6, 9 PflBG vom 17.07.2017 in seiner am 01.01.2020 in Kraft tretenden Fassung. Gemäß den Vorgaben in Art. 31 RL 2005/36/EG bestimmen §§ 6, 9 PflBG, dass die Pflegeschule den für die (generalistische) Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann erforderlichen praktischen Unterricht auf der Grundlage eines schulinternen Curriculums erteilt. Die Ausbildung endet mit der staatlichen Abschlussprüfung und dauert in Vollzeitform drei Jahre (§ 6 Abs. 1, 2 PflBG). Mindestanforderungen an Pflegeschulen bestehen nach Maßgabe des § 9 PflBG. Sie tragen idR nach Maßgabe von § 10 PflBG Gesamtverantwortung für die Koordination von Unterricht und der praktischer Ausbildung. Gemäß § 6 Abs. 2 PflBG kommen nur staatliche, staatlich genehmigte oder staatlich anerkannte Pflegeschulen für die Ausbildung in den Pflegeberufen in Betracht. Ähnlich ist die

Rechtslage bei den „Krankenpflegeschulen“. Diese Schulen erforderten gem. den bis zum 31.12.2019 geltenden §§ 4, 10 KrPflG die staatliche Anerkennung.

Die Weiterbildungsstätte nephrologischer Zentren Rhein-Ruhr leistet weder die Ausbildung in einem staatlich anerkannten Pflegeberuf noch ist sie selbst staatlich, staatlich genehmigt oder staatlich anerkannt. Sie fällt damit nicht unter den Begriff der Pflegeschulen im Sinne des Pflegeberufgesetzes oder des Krankenpflegegesetzes.

(2) Der Umstand, dass die §§ 6, 9 PflBG erst in Zukunft, nämlich am 01.01.2020, in Kraft treten, steht der Annahme nicht entgegen, dass die Tarifvertragsparteien bereits auf den dort geregelten Begriff der "Pflegeschule" abgestellt haben.

Zum einen ist davon auszugehen, dass den Tarifvertragsparteien bei Abschluss der Entgeltordnung zum TVöD im Jahre 2016 die gesetzliche Neuregelung des Pflegeberufgesetzes bekannt war. Das Gesetz diente unter anderem der Umsetzung der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 07.09.2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 v. 30.09.2005, Seite 22; L 271 v. 16.10.2007, Seite 18; zuletzt geändert durch den Deligiertenbeschluss (EU) 2016/790, ABl. L 134 v. 24.05.2016, Seite 135). Ihm ging ein jahrelanger Zeitraum der Diskussion und ein langes Gesetzgebungsverfahren voraus (vgl. dazu näher: Leuxner/von Schwanenflügel, NZS 2018, 201 ff.). Ziel der gesetzlichen Neuregelung war insbesondere die Generalisierung der Ausbildung in den Pflegeberufen und damit zwangsläufig auch die Vereinheitlichung der Schulen. Der maßgebliche Gesetzgebungsentwurf der Bundesregierung datiert vom 09.03.2016 (BT Drs. 18/7823) und enthielt bereits den Begriff der Pflegeschule und seine nähere Bestimmung in der letztlich verabschiedeten Fassung. Die Tarifvertragsparteien hatten auf seine künftige und dauerhafte Geltung Bedacht zu nehmen.

Zum anderen erfasste der Begriff ohne weiteres sprachlich auch die Krankenpflegeschulen bis zum Inkrafttreten des Pflegeberufgesetzes. Bei diesen handelte es sich gemäß §§ 4 Abs. 1, 10 KrPflG um staatlich anerkannte Schulen, an denen für die staatlich anerkannte Ausbildung zum Krankenpfleger oder zum Krankenpflegehelfer ausgebildet wird.

(3) Hieran haben die Tarifvertragsparteien offenkundig festgehalten. Andernfalls wäre mit Blick auf die Tarifgeschichte eine deutliche Klarstellung für die Abkehr von der bisherigen Regelung zu erwarten gewesen. Diese lässt sich ins-

besondere nicht darin sehen, dass in Ziffer 21 der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI TVöD-K VKA ausdrücklich nur Lehrkräfte an „staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinische Berufe (Schulen)“ erfasst werden, während für „Pflegesschulen“ in Ziffer 3 eine entsprechende Formulierung fehlt.

Die frühere Regelung der Krankenpflegeberufe im Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) sah in Vergütungsgruppe Kr 7a (= EG P7) und höher der Anlage 1b zum BAT eine Eingruppierung für eine Tätigkeit als Unterrichtsschwester an "Krankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe" vor, ohne ausdrücklich auf eine staatliche Anerkennung der Schulen abzustellen (vgl. hierzu etwa: BAG 25.01.2012 – 4 AZR 264/10, juris). Diese Schulen erforderten aber gemäß §§ 4, 10 KrPflG die staatliche Anerkennung. Daher setzte die Eingruppierung eine Tätigkeit an einer staatlich anerkannten Krankenpflegeschule voraus. Die Weiterbildungsstätte des Klägers konnte aus diesem Grund nicht als „Krankenpflegeschule“ unter die genannten Tarifgruppen des BAT-O eingeordnet werden, weshalb er auch zunächst im Zuge der Überleitung auf das neue Tarifwerk in die EG P13 (Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen“, entspricht der Vergütungsgruppe Kr 10a der Anlage 1b zum BAT) eingruppiert war.

Demgegenüber setzte die Eingruppierung von Lehrkräften an Lehranstalten für bestimmte medizinische Berufe bereits nach der früheren Anlage 1 a zum BAT in Teil II Abschnitt D im Wortlaut deren staatliche Anerkennung voraus. An beiden Regelungen haben die Tarifvertragsparteien somit festgehalten, was eine inhaltliche Änderung ausschließt.

(4) Sinn und Zweck der tariflichen Regelung stehen nicht entgegen. Es ist ohne Weiteres nachvollziehbar, dass die Tarifvertragsparteien mit der Bezugnahme auf "Pflegesschulen" an einen gesetzlich vorgeprägten Begriff anknüpfen wollten. Eine Pflegeschule, die zu einer staatlich anerkannten Erst-Ausbildung führt, leistet eine besondere, qualifizierte und staatlicher Aufsicht unterliegende Ausbildung. Dies ist bei der Weiterbildungsstätte des Klägers nicht in vergleichbarer Weise der Fall, selbst wenn die dort gewährte Weiterbildung der Zertifizierung durch die deutsche Krankenhausgesellschaft bedarf. Das wird bereits daran erkennbar, dass die zum Berufsabschluss führenden Pflegeschulen einer staatlichen Regelung und Aufsicht unterliegen. Dass bei diesem Ergebnis Lehrer und Leiter an Weiterbildungsstätten der hier gegebenen Art keiner ausdrücklichen tariflichen Regelung unterfallen, steht der hier gefundenen Auslegung nicht entgegen. Es verbleibt die Eingruppierung nach allgemeineren Merkmalen. Insoweit hat der Kläger allerdings selber nicht eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe EG 15 behauptet oder auch nur dargelegt.

II. Es kann offenbleiben, ob hinsichtlich der Lehrkräfte an Weiterbildungsstätten wie der vom Kläger geleiteten eine Tariflücke besteht und ob diese bewusst oder unbewusst entstanden ist. Denn in keinem Fall könnte eine solche Tariflücke durch das Gericht geschlossen werden.

1. Erfüllt die Tätigkeit eines Arbeitnehmers im Geltungsbereich eines Tarifvertrages keines der in der tariflichen Vergütungsordnung geregelten Tätigkeitsmerkmale, handelt es sich um eine Tariflücke. Eine solche Tariflücke kann nur unter bestimmten Voraussetzungen durch die Arbeitsgerichte geschlossen werden.

Es darf sich zum einen nicht um eine bewusste Auslassung der Tarifvertragsparteien handeln. Denn die Gerichte sind nicht befugt, gegen den Willen der Tarifvertragsparteien ergänzende tarifliche Regelungen zu „schaffen“ oder eine schlechte Verhandlungsführung einer Tarifvertragspartei dadurch zu prämiieren, dass ihr Vertragshilfe geleistet wird. Dies wäre ein unzulässiger Eingriff in die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie (BAG 24.09.2008 – 4 AZR 642/07, juris, Rn 23 ff mwN).

Aber auch nicht jede unbewusste Tariflücke darf durch die Gerichte geschlossen werden. Dafür ist es vielmehr erforderlich, dass sich zum einen aus dem Tarifvertrag selbst hinreichende Anhaltspunkte dafür ergeben, dass die Tarifvertragsparteien beabsichtigt hatten, eine vollständige Regelung für alle im Geltungsbereich des Tarifvertrages ausgeübten Tätigkeiten zu schaffen. Zum anderen müssen die Tätigkeitsmerkmale der vereinbarten Vergütungsordnung in ihrer Bewertung eindeutige Hinweise darauf ergeben, wie die Tarifvertragsparteien die nicht berücksichtigte Tätigkeit bewertet hätten (BAG 24.09.2008, aaO, Rn 25 mwN).

2. Selbst bei Annahme einer unbewussten Tariflücke und der Absicht der Tarifvertragsparteien, eine vollständige Regelung zu schaffen, sind die Voraussetzungen für die Lückenfüllung durch die Arbeitsgerichte im Streitfall nicht gegeben. Denn die Lücke ließe sich auf unterschiedliche Weise füllen. Dies zeigt sich etwa an der unterschiedlichen tariflichen Bewertung von Leitern einer Pflegeschule (EG 15) und Leitern einer Hebammenschule (EG 13).

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Die Revision wurde gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 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 den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. 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 gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Quecke

Bollweg

Süllwold

Beglaubigt

Gollin-Neuhaus
Regierungsbeschäftigte

