

6 TaBV 52/20  
6 BV 59/19  
Arbeitsgericht Essen

**Beglaubigte Abschrift**



Verkündet am 13.11.2020

Fägenstädt  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Ge-  
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF  
IM NAMEN DES VOLKES**

**BESCHLUSS**

In dem Beschlussverfahren

B. L. von C. und I. Krankenhaus GmbH vertreten durch die Geschäftsführer, B.-L.-  
Straße 21, F.

**Antragstellerin und Beteiligte zu 1 und Beschwerdeführerin**

**Verfahrensbevollmächtigte**

T., von der P. & I. Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaft mbB, S. Straße 26, F.

**g e g e n**

den Betriebsrat der B. L. von C. und I. Krankenhaus GmbH vertreten durch den Be-  
triebsratsvorsitzenden, B.-L.-Straße 21, F.

**Beteiligter zu 2**

**Verfahrensbevollmächtigte**

Rechtsanwälte N. u. a., N. Straße 3, F.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
nach Anhörung der Beteiligten am 13.11.2020  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht J. Barth als Vorsitzenden  
und den ehrenamtlichen Richter Busseler  
sowie den ehrenamtlichen Richter Huwald

beschlossen:

...

**I. Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 1. wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Essen vom 18.12.2019 – 6 BV 59/19 – teilweise abgeändert.**

**Die Zustimmung des Beteiligten zu 2. zur Umgruppierung des Mitarbeiters B. C. rückwirkend zum 01.08.2017 in die Entgeltgruppe P 12 TVöD-K-VKA wird ersetzt.**

**II. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

### **G r ü n d e:**

#### **I.**

Die Beteiligten streiten zuletzt noch über die Ersetzung der Zustimmung zur Umgruppierung des Mitarbeiters B. C. im Zusammenhang mit seiner Beförderung zum Stationsleiter.

Antragstellerin und Beteiligte zu 1. ist die Arbeitgeberin, die in F. ein Krankenhaus betreibt. Antragsgegner und Beteiligter zu 2. ist der dort gebildete Betriebsrat. Im Betrieb kommt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K-VKA) einschließlich der dazu ergangenen Entgeltordnung zur Anwendung.

Anfang 2017 gab es bei der Arbeitgeberin eine Umstrukturierung. Es wurde eine neue Führungsebene – die sog. Bereichsleitung – geschaffen, der die Stationsleitungen unterstellt wurden.

Der bisherige stellvertretende Stationsleiter B. C. bewarb sich im Jahr 2017 auf die Stelle eines Stationsleiters der Station 6c. Bei der Station 6c handelt es sich um eine interdisziplinäre Wahlleistungsstation, die ausschließlich mit Einzelzimmern und insgesamt 18 Betten ausgestattet ist. Sonstige Stationen verfügen über mehr als dreißig Betten. Die Stellenpläne beinhalten bis heute unverändert nicht mehr als 12 der Station 6c zugeordnete volle Stellen (Vollzeitkräfteanteil = VK). So sahen Stellenpläne für 2017 und 2018 für die Pflegekräfte einschließlich der Stationsleitung und unter Einbeziehung der medizinischen Fachangestellten (Stationssekretärin) 10,67 VK und für 2019 10,34 VK vor. Tatsächlich waren im Jahr 2017 durchschnittlich 9,35, 2018 9,34, 2019 10,12 und 2020 bislang 10,64 Stellen besetzt.

Für den Fall, dass Mitarbeiter aufgrund von Arbeitsunfähigkeitszeiten, Elternzeit etc. ausfallen, werden Springer (Aushilfen) eingesetzt. Zusätzlich werden auf den Stationen Krankenpflegeschüler (Auszubildende), Freiwillige im Bundesfreiwilligendienst

und Praktikanten tätig. Die Krankenpflegeschüler werden innerhalb des üblichen Ausbildungszeitraums von drei Jahren ca. 2000 Stunden auf wechselnden Stationen im Krankenhaus der Beteiligten zu 1.) eingesetzt. Weitere 500 Praxisstunden verbringen sie außer Haus. Darüber hinaus erhalten sie ca. 2100 Stunden theoretischen Unterricht.

In der Station 6c waren in den letzten sechs Monaten vor der Versetzung des Mitarbeiters C. auf die Stelle der Stationsleitung drei bis vier Auszubildende und zwei bis drei Praktikanten (darunter ein Fachoberschulpraktikant) eingesetzt. Seit September 2017 bis zum Jahresende wurde ein Freiwilliger im Bundesfreiwilligendienst beschäftigt; Praktikanten waren der Station nicht mehr zugeordnet. Außerdem wurden zur Vertretung von Stammkräften Aushilfen eingesetzt.

Die Antragstellerin hörte den Betriebsrat am 19.07.2018 zur Versetzung des Mitarbeiters C. zum 01.08.2017 und einer Umgruppierung von der Entgeltgruppe P 10 Stufe 5 in die Entgeltgruppe 6c Stufe 5 des TVöD-K-VKA an. Mit einem spätestens am 26.07.2018 bei der Arbeitgeberin eingegangenen Schreiben erklärte der Betriebsrat die Zustimmung zur Versetzung und den Widerspruch zur beabsichtigten Eingruppierung. Den Widerspruch begründete der Betriebsrat – ebenso wie in sieben anderen Fällen – damit, die korrekte Entgeltgruppe sei P 13, da die hierfür erforderliche Zahl von mehr als 12 Nachgeordneten bei den Stationsleitungen regelmäßig überschritten werde. Mit einem Schreiben vom 19.09.2018 rügte der Betriebsrat, dass die Arbeitgeberin die Umgruppierung in P 12 vorgenommen habe, ohne die Zustimmung gerichtlich ersetzen zu lassen. Außerdem fehle ihm eine der Bewertung der Stelle zugängliche Beschreibung des Arbeitsplatzes. Mit einem Schreiben vom 23.10.2018 (Bl. 42f. d.A.) begründete die Arbeitgeberin ihre Auffassung zur Eingruppierung und legte zugleich eine Stellenbeschreibung für Stationsleitungen (Bl. 72 d.A.) vor. Der Betriebsrat hielt seinen Widerspruch aufrecht.

In einem vom Betriebsrat eingeleiteten Beschlussverfahren – AZ. 6 BV 95/18 – hat das Arbeitsgericht Essen die Arbeitgeberin mit Beschluss vom 28.03.2019 verpflichtet, u.a. bezüglich der Umgruppierung des Mitarbeiters B. C. ein gerichtliches Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten. In den Gründen des Beschlusses hat das Arbeitsgericht explizit sowohl die ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats als auch das Vorliegen eines rechtzeitigen und wirksam erklärten Widerspruchs geprüft und bejaht. Der Beschluss ist rechtskräftig.

Mit ihrem am 09.07.2019 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat die Arbeitgeberin in Umsetzung dieses Beschlusses die Ersetzung der Zustimmung zur Ein- bzw. Umgruppierung von acht Mitarbeitern beantragt.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Mitarbeiter seien sämtlich in die Entgeltgruppe P 12 einzugruppieren. Die für eine Eingruppierung in P 13 geforderten Voraussetzungen der Leitung einer großen Station lägen nicht vor. Dem Mitarbeiter C. seien nicht mehr als 12 Mitarbeiter fachlich unterstellt. Dessen ungeachtet habe sie Anfang 2017

eine Umstrukturierung vorgenommen und wesentliche Kompetenzen, über die bis dahin die Stationsleitungen verfügt hätten, auf die Bereichsleitung übertragen.

Die Antragstellerin hat beantragt, die Zustimmung zur Umgruppierung von insgesamt acht Mitarbeitern – darunter dem Arbeitnehmer B. C. – zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat eine Zurückweisung der Anträge beantragt und weiterhin die Auffassung vertreten, alle von den Anträgen betroffenen Mitarbeiter leiteten große Stationen im Sinne der Entgeltgruppe P 13. Bei den unterstellten Arbeitnehmern seien neben den Pflegekräften auch die Stationssekretärin, die Aushilfen, die Krankenpflegeschüler, die Freiwilligen und die Praktikanten einzubeziehen. Auch diese seien den Stationsleitern unterstellt, wie der Stellenbeschreibung zu entnehmen sei.

Auf die Neuordnung der Verantwortlichkeiten komme es nicht an. Es seien zwar als Zwischenebene Bereichsleitungen eingeführt worden. Die Leitung sei aber ein reines Funktionsmerkmal, welches bei den Stationsleitungen unverändert vorliege. Den Stationsleitungen sei im Übrigen zu keiner Zeit eine entsprechende Neuverteilung der Kompetenzen mitgeteilt worden. Diese stünden zudem im Widerspruch zu der vorgelegten Stellenbeschreibung.

Die Antragstellerin hat vorgetragen, Herrn C. seien in der Regel mehr als 12 Mitarbeiter unterstellt, so im August 2017 unter Einbezug von Auszubildenden, Praktikanten und Aushilfen 14,21 Personen.

Das Arbeitsgericht Essen hat sämtliche Anträge mit Beschluss vom 18.12.2019 – 6 BV 59/19 – zurückgewiesen. Gegen diesen ihr am 19.12.2019 zugestellten Schriftsatz hat die Arbeitgeberin mit einem am 13.01.2020 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen anwaltlichen Schriftsatz Beschwerde eingelegt und ihre Beschwerde – nach einer Fristverlängerung bis zum 19.03.2020 – am 19.03.2020 schriftsätzlich begründet.

Sie hat mit ihrer Beschwerde nur noch die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung von sechs Mitarbeiter/innen beantragt. Nachdem die Beschwerde hinsichtlich des Antrags auf Zustimmungsersetzung hinsichtlich fünf weiterer Mitarbeiter/innen zurückgenommen worden ist, hat der Vorsitzende der erkennenden Kammer das Verfahren insoweit nach § 89 Abs. 4 S. 2 ArbGG eingestellt. Die Beschwerde wird von der Arbeitgeberin nur noch bezüglich der Umgruppierung des Mitarbeiters C. aufrechterhalten.

In der Beschwerdebegründung hat die Arbeitgeberin gerügt, das Arbeitsgericht habe sich aufgrund der Überschreitung der Beschäftigtenzahl von 12 nicht mehr damit beschäftigt, ob nicht aufgrund außerhalb der Beschäftigtenzahl liegender Besonderheiten ausnahmsweise trotz der Überschreitung des Grenzwertes keine große Station im Sinne der Entgeltgruppe P 13 vorliege. Die angefochtene Entscheidung könne keinen Bestand haben, da das Arbeitsgericht die tarifliche Systematik nur teilweise und nicht

abschließend abgebildet und überprüft habe. Unter Berücksichtigung der nachfolgend vorgetragenen Tatsachen sei festzustellen, dass vorliegend trotz der (unstreitigen) Überschreitung der Beschäftigtenzahl hinsichtlich des Grenzwertes 12 ausnahmsweise aufgrund von außerhalb der Beschäftigtenzahl liegenden Faktoren gleichwohl keine „große“ Station bestehe. Im Folgenden hat die Arbeitgeberin sodann weitgehend ihren erstinstanzlichen Vortrag zu den Kompetenzen der Stationsleiter nebst Beweis- antritten wiederholt.

Nunmehr trägt die Arbeitgeberin vor, dem Mitarbeiter C. seien nicht mehr als 12 Beschäftigte im Sinne des Tarifvertrages unterstellt. Das Arbeitsgericht Essen habe zu Unrecht Springer, Auszubildende, Praktikanten und Freiwillige mitgezählt. Richtigerweise dürften nur Personen Berücksichtigung finden, die auf Grundlage eines Arbeitsvertrags beschäftigt würden, wie den Vorbemerkungen zur Entgeltordnung zu entnehmen sei. So sei etwa eine auf der Station 6c eingesetzte Praktikantin – unstreitig – eine Schülerpraktikantin gewesen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

**den Beschluss des Arbeitsgerichts Essen vom 18.12.2018 teilweise abzuändern und die Zustimmung des Beteiligten zu 2. zur Umgruppierung des Herrn B. C. rückwirkend zum 01.08.2017 in die EG P 12 TVöD-K-VKA zu ersetzen.**

Der Betriebsrat beantragt,

**die Beschwerde zurückzuweisen.**

Der Betriebsrat ist der Auffassung, die Beschwerde sei bereits unzulässig. Die Beschwerdebegründung setze sich nicht in ausreichendem Maße mit der erstinstanzlichen Entscheidung auseinander. Die Arbeitgeberin wiederhole im Wesentlichen allein ihren erstinstanzlichen Vortrag.

Im Übrigen verteidigt er den erstinstanzlichen Beschluss.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die Sitzungsniederschriften sowie ergänzend auf sämtliche Schriftsätze der Beteiligten nebst Anlagen Bezug genommen.

## II.

1. Gegen die Zulässigkeit der Beschwerde bestehen keine Bedenken.

Sie ist statthaft gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG. Sie ist zudem form- und fristgerecht im Sinne von § 87 Abs. 2 i.V.m. §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 520 ZPO eingelegt worden. Entgegen der Ansicht des Betriebsrats ist sie innerhalb der bis zum 19.03.2020 verlängerten Frist ordnungsgemäß begründet worden.

**a)** Nach § 89 Abs. 2 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO ist Voraussetzung einer ordnungsgemäßen Beschwerdebegründung die Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt. Die Beschwerdebegründung muss sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Beschlusses befassen. Allgemeine, formelhafte Wendungen genügen hierfür nicht. Auch darf sich der Beschwerdeführer nicht darauf beschränken, seine Rechtsausführungen aus den Vorinstanzen zu wiederholen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Beschwerdeführer die angefochtene Entscheidung im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage durchdenkt (BAG v. 30.10.2012 – 1 ABR 64/11 – Rn. 11; BAG v. 27.07.2010 – 1 AZR 186/09 – Rn. 13).

**b)** Diesen Anforderungen wird die Beschwerdebegründung gerecht.

Das Arbeitsgericht nimmt in seinen Gründen Bezug auf ein Urteil der 1. Kammer des Arbeitsgerichts Essen, dessen wesentliche Passagen zitiert werden. Darin werden typische Aufgaben einer Stationsleitung im Einzelnen aufgeführt und anschließend ausgeführt, die Kammer habe „nach dem Vortrag der Parteien nicht erkennen“ können, dass „der Klägerin“ diese Aufgaben nicht zugewiesen seien. Anschließend haben die 1. Kammer des Arbeitsgerichts im zitierten Urteil und ihm folgend die 6. Kammer im angefochtenen Beschluss anhand der Aufgaben-/Stellenbeschreibung ausgeführt, dass diese Aufgaben der Stationsleitung weiterhin oblägen.

In der Beschwerdebegründung rügt die Arbeitgeberin, das Arbeitsgericht sei aufgrund der Überschreitung der Zahl von 12 unterstellten Beschäftigten fehlerhaft zu dem Ergebnis gekommen, die jeweilige Station sei „groß“ im Sinne der Entgeltgruppe P 13. Richtigerweise ergebe sich aber aus ihrem nachfolgenden Vorbringen, dass Besonderheiten vorlägen, aufgrund derer trotz der Anzahl der Beschäftigten nicht die Voraussetzungen der Entgeltgruppe P 13 vorlägen. Anschließend wiederholt die Arbeitgeberin zwar weitgehend ihr erstinstanzliches Vorbringen, auf welches das Arbeitsgericht aber im angefochtenen Beschluss nur in Teilen eingegangen ist. Damit ist dieses Vorbringen im Zusammenhang mit ihrer Rechtsansicht, die in der Berufungsbegründung im einzelnen dargelegte Kompetenzverteilung zwischen Stationsleitung und Bereichsleitung sei eine Besonderheit, welche der Annahme einer „großen“ Station entgegen stünde, geeignet, die erstinstanzliche Entscheidung zu Fall zu bringen. Ob dies im Ergebnis zutrifft, ist allein eine Frage der Begründetheit, nicht der Zulässigkeit der Beschwerde.

**2.** Die Beschwerde ist in dem zuletzt noch anhängigen Umfang begründet. Die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung des Mitarbeiters B. C. in die Entgeltgruppe P 13 der Entgeltordnung des TVöD – K – VKA ab dem 01.08.2017 ist zu ersetzen.

**a)** Der Antrag ist zulässig.

**aa)** Er ist hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Zwar wird die Entgeltordnung nicht ausdrücklich genannt. Da diese aber als Anlage 1 Bestandteil des TVöD-K-VKA ist, lässt sich der Streitgegenstand zweifelsfrei bestimmen.

**bb)** Dem im Antrag angegebenen Datum „ab dem 01.08.2017“ kommt keine eigenständige Bedeutung zu. Es drückt kein - in dem zukunftsbezogenen Zustimmungsersetzungsverfahren unzulässiges - Begehren aus, die Zustimmung des Betriebsrats mit Rückwirkung zu ersetzen (vgl. BAG v. 09.03.2011 – 7 ABR 127/09 – Rn. 15). Das im Antrag genannte Datum bezeichnet lediglich den Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer aus Sicht der Arbeitgeberin nach der angegebenen Entgeltgruppe zu vergüten ist (vgl. BAG v. 13.05.2020 – 4 ABR 29/19 – Rn. 12).

**cc)** Für den auf die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung des Mitarbeiters C. gerichteten Antrag besteht das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis.

Dieses ergibt sich hier bereits daraus, dass das Arbeitsgericht Essen die Arbeitgeberin durch den rechtskräftigen Beschluss des Arbeitsgerichts Essen vom 28.03.2019 – AZ: 6 BV 95/18 – zur Einleitung dieses Verfahrens verpflichtet hat.

**b)** Der Antrag ist auch begründet.

**aa)** Es handelt sich um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme gemäß § 99 BetrVG. Die Arbeitgeberin hat ein ordnungsgemäßes Zustimmungsersuchen gestellt. Der Betriebsrat hat frist- und formgerecht die Zustimmung verweigert.

Diese Voraussetzungen eines Zustimmungsersetzungsverfahrens stehen aufgrund der rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts Essen im Vorverfahren mit dem Aktenzeichen 6 BV 95/18 fest (vgl. zur Bindungswirkung von Beschlüssen über die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts: BAG v. 13.05.2020 – 4 ABR 29/19 – Rn. 15). Die vom Arbeitsgericht Essen durch Beschluss vom 28.03.2019 festgestellte Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Einleitung des Zustimmungsersetzungsverfahrens setzt sowohl die ordnungsgemäße Einleitung eines Mitbestimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG als auch die wirksame Zustimmungsverweigerung voraus. Eine doppelte Prüfung – einmal im vorangegangenen und dann noch einmal im vorliegenden Verfahren – wäre mit dem Sinn und Zweck der Rechtskraftwirkung gerichtlicher Entscheidungen, durch welche Rechtsfrieden geschaffen werden soll, nicht vereinbar.

Unabhängig davon gäbe der Sachverhalt ohnehin keinen Anlass, an den vorgenannten Voraussetzungen zu zweifeln. Auch die Beteiligten haben keine dahingehende Rüge erhoben.

**bb)** Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zu Unrecht verweigert. Der Mitarbeiter C. ist richtigerweise in die Entgeltgruppe P 12 der Entgeltordnung zum TVöD-K-VKA eingruppiert.

**aaa)** Die maßgeblichen tariflichen Vorschriften lauten:

§ 1 TVöD-K-VKA (Geltungsbereich):

”

(1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, ...

(2) Dies Regelungen gelten nicht für

...

h) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten

...“

Unter der Anlage 1 (Entgeltordnung) zum TVöD-K-VKA wird – soweit hier von Interesse – Folgendes geregelt:

### **„Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)**

#### **9. Unterstellungsverhältnisse**

<sup>1</sup>Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten Beschäftigten abhängig ist, rechnen hierzu auch Beamte und Beamtinnen der vergleichbaren Besoldungsgruppen. ... <sup>3</sup>Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. der beaufsichtigten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten. <sup>4</sup>Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

...

Teil B. XI.

#### **Beschäftigte in Gesundheitsberufen**

...

#### **2. Leitende Beschäftigte in der Pflege**

...



## **Vorbemerkungen**

1. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:
  - a) <sup>1</sup>Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. <sup>2</sup>Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.
  - b) <sup>1</sup>Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. <sup>2</sup>Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt.
  - c) <sup>1</sup>Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. <sup>2</sup>Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Beschäftigte unterstellt.

<sup>2</sup>Die Beschäftigten müssen fachlich unterstellt sein.

...

## **Entgeltgruppe P 12**

1. Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter.

2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleiterinnen oder Bereichsleitern oder Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleitern.

## **Entgeltgruppe P 13**

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

...“

**bbb)** Danach erfüllt B. C. als Stationsleiter zwar unzweifelhaft die Voraussetzungen der Entgeltgruppe P 12, nicht aber die darauf aufbauenden Voraussetzungen der Entgeltgruppe P 13. Es liegt keine der beiden dort genannten Alternativen vor.

**(1)** Bei der Station 6c handelt es sich nicht um eine große Station. Von einer solchen ist auszugehen, wenn dem dortigen Stationsleiter regelmäßig mehr als 12 Beschäftigte – genauer Vollzeitäquivalente – unterstellt sind. Bei diesen Beschäftigten sind weder Aushilfen bzw. Springer noch Auszubildende, Freiwillige im Bundesfreiwilligendienst oder Praktikanten einzurechnen. Es gibt auch keine sonstigen Gründe, welche die Annahme einer großen Station rechtfertigen würden.

**(a)** Die tarifvertraglichen Regelungen bedürfen einer Auslegung.

...

**(aa)** Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (vgl. nur BAG v. 20.06.2018 – 4 AZR 339/17 – Rn. 19. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (BAG v. 20.06.2018 – 4 AZR 339/17 – Rn. 19; BAG v. 27.07.2017 – 6 AZR 701/16 – Rn. 19; BAG v. 26.04.2017 – 10 AZR 589/15 – Rn. 14; BAG v. 19.09.2007 – 4 AZR 670/06 – Rn. 30).

**(bb)** Danach ergibt sich zunächst einmal, dass eine große Station in der Regel vorliegt, wenn dem Stationsleiter mehr als 12 Vollzeitäquivalente unterstellt sind (BAG v. 13.05.2020 – 4 AZR 173/19 – Rn. 23). Aus Satz 2 der Vorbemerkung Nr. 1 Buchst. b zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD-K-VKA ist erkennbar, dass vorrangig die Anzahl der unterstellten Beschäftigten maßgeblich ist. Da eine Station hiernach normalerweise maximal 12 dem Stationsleiter unterstellte Beschäftigte hat, lässt dies den Schluss zu, dass im Falle einer Überschreitung dieser Zahl in der Regel eine „große“ Station vorliegt. Aus dem Begriff „in der Regel“ lässt sich vielmehr entnehmen, dass es neben der Zahl fachlich unterstellter Beschäftigter andere Faktoren geben kann, die im Ausnahmefall zu einer abweichenden Bewertung führen können und die Station ihrer Struktur nach als „groß“ im Tarifsinn erscheinen lassen (BAG v. 13.05.2020 – 4 AZR 173/19 – Rn. 31). Dabei muss es sich um Faktoren handeln, die an die Leitungsfunktion anknüpfen und quantitativ größere Anforderungen an diese stellen. Dies kann beispielsweise ein aus einer besonders großen Anzahl von unterstellten Teilzeitbeschäftigten resultierender besonders hoher Koordinierungsaufwand sein (BAG v. 13.05.2020 – 4 AZR 173/19 – Rn. 31; (vgl. zu diesem Aspekt auch BAG v. 26.01.2005 – 4 AZR 6/04 – zu I 2 a bb (2) (c) (dd) der Gründe). Weitere Gesichtspunkte könnten die Größe der Station nach der Anzahl der Betten und der zu pflegenden Patienten (vgl. die Wertung in BAG 12.12.2012 - 4 AZR 199/11 - Rn. 25) oder deren räumliche Größe sein (BAG v. 13.05.2020 – 4 AZR 173/19 – Rn. 31). Gleiches gilt im umgekehrten Fall. Auch eine nach der Anzahl unterstellter Beschäftigter „große Station“ kann ausnahmsweise aufgrund anderer Faktoren dieses Attribut verlieren. Keine Berücksichtigung können dabei allerdings jeweils Umstände finden, die mit dem weiteren Qualifikationsmerkmal „höheres Maß von Verantwortlichkeit“ (Entgeltgruppe P 13 TVöD/VKA) im Zusammenhang stehen, da dieses nach der Tarifsystematik gesondert bewertet wird (BAG v. 13.05.2020 – 4 AZR 173/19 – Rn. 31).

**(b)** B. C. sind nicht mehr als 12 Vollzeitäquivalente unterstellt. Weder die im Stellenplan ausgewiesenen Stellen noch die tatsächlich beschäftigten Vollzeitäquivalente (jeweils inklusive Stationssekretärin) überschreiten die maßgebliche Zahl 12. Anders als

der Betriebsrat meint, sind die sonstigen in der Station eingesetzten Personen nicht mit einzurechnen.

**(aa)** Dies gilt zunächst einmal für die Aushilfen bzw. Springer.

Diese werden unstreitig eingesetzt, um Arbeitsausfälle von Stammpersonal zu kompensieren. Würde man Ersatzkräfte zusätzlich mitzählen, käme es zu einer doppelten Berechnung von Stellen. Dass dies nicht gewollt ist, zeigt bereits Ziffer 9 Satz 4 der Vorbemerkungen, wonach es „unschädlich“ ist, wenn im Stellenplan ausgewiesene Stellen nicht besetzt seien. Daraus wird deutlich, dass die Stelle von Relevanz ist, nicht die Zahl von Personen, die gegebenenfalls infolge von Krankheitsausfällen und ähnlichem auf dieser eingesetzt werden. Weiter ist zu bedenken, dass es einem allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsatz entspricht, dass bei der Berechnung der Zahl regelmäßig beschäftigter Arbeitnehmer eine Doppelzählung des ausfallenden und des ihn vertretenden Mitarbeiters ausgeschlossen ist (so explizit für die Elternzeit: § 21 Abs. 7 S.1 BEEG; für § 1 BetrVG vgl. nur Fitting/Engels/T./Trebing/Linsenmaier, BetrVG, 30. Auflage 2020, § 1 Rn. 362; für § 23 KSchG: *Moll* in *Ascheid/Preis/T.*, Kündigungsgesetz, 6. Auflage 2021, KSchG § 23 Rn. 50). Es ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien von diesen allgemeinen Grundsätzen nicht im Rahmen der tariflichen Bestimmungen abweichen wollten. Dies würde auch deshalb keinen Sinn machen, weil sich die Größe einer Station nicht danach bemessen kann, wie viel Stammpersonal krankheitsbedingt oder aus sonstigen Gründen ausfällt und daher von Springern bzw. Aushilfen ersetzt werden muss.

**(bb)** Auszubildende, Freiwillige im Bundesfreiwilligendienst und Praktikanten sind keine Beschäftigten im Sinne der Ziffer 1.b) der Vorbemerkungen zur Eingruppierung leitender Beschäftigter in der Pflege (ebenso für Freiwillige im Bundesfreiwilligendienst: LAG Hamm v. 14.05.2020 – 17 Sa 1458/19 –).

Da der in den Vorbemerkungen verwandte Begriff „Beschäftigte“ nicht näher definiert ist, bedarf die Norm ebenfalls einer Auslegung.

Schon der Wortlaut spricht gegen die vom Betriebsrat vertretene Auffassung. Herkömmlich wird mit dem Begriff "Beschäftigter" ein Angestellter, ein Arbeitnehmer oder ein Mitarbeiter bezeichnet (LAG Hamm v. 14.05.2020 – 17 Sa 1458/19 – Rn. 90f.; vgl. auch Duden, Synonyme zu "Beschäftigter").

Verwenden Tarifvertragsparteien denselben Begriff in einem Tarifvertrag wiederholt, so ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien dem Begriff im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags stets die gleiche Bedeutung beimessen (BAG v. 19.04.2016 – 3 AZR 341/14 – Rn. 12; BAG v. 13.01.2016 – 10 AZR 42/15 – Rn. 16). Der Begriff „Beschäftigte“ wird sowohl in den Normen des TVöD-K-VKA als auch in der Anlage 1 (Entgeltordnung) durchgehend verwendet. In keiner der anderen Bestimmungen sollen Auszubildende, Freiwillige oder Praktikanten unter den Beschäftigtenbegriff fallen. Alle genannten Personengruppen sind schon vom Anwendungsbereich

des TVöD-K-VKA ausgenommen, da sie nicht auf Basis eines Arbeitsvertrages (§ 1 Abs. 1 S. 1) beschäftigt werden. Bezüglich Auszubildenden und Praktikanten ist darüber hinaus in § 1 Abs. 2 lit. h) eine explizite Klarstellung erfolgt. Dann kann nicht angenommen werden, dass ausschließlich im Rahmen der allgemeinen Grundsätze zu der Eingruppierung der leitenden Beschäftigten in der Pflege demselben Begriff eine andere – deutlich weitere – Bedeutung zukommen soll.

Die Richtigkeit dieses Verständnisses wird durch die Systematik sowie dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelungen bestätigt.

So wird in Ziffer 9 Satz 3 der Vorbemerkungen bezüglich der Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten ausdrücklich auf das Verhältnis der „im Arbeitsvertrag“ vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten abgestellt. Die Tarifvertragsparteien gingen hiernach also als selbstverständlich davon aus, dass die Beschäftigten einen Arbeitsvertrag haben. Ein Ausbildungsvertrag ist aber ebenso wenig ein Arbeitsvertrag (vgl. § 10 Abs. 2 BBiG) wie ein Praktikumsvertrag. Die Tätigkeit eines Freiwilligen erfolgt auf der Grundlage eines Vertrages zwischen Freiwilligem und dem Bund, nicht mit dem Träger der Einsatzstelle (vgl. § 8 BFDG).

Diesem engen Verständnis steht nicht entgegen, dass Beamtinnen und Beamte gemäß Ziffer 9 Satz 1 der Vorbemerkungen einbezogen werden. Im Gegenteil: Wenn der Beschäftigtenbegriff von vornherein in einem weiten Sinne zu verstehen wäre, hätte es der Regelung unter Ziffer 9 S.1 nicht bedurft (ebenso LAG Hamm v. 14.05.2020 – 17 Sa 1458/19 – Rn. 93). Die Tarifvertragsparteien haben aber außer den Beamten keine anderen Gruppen miteinbezogen, obwohl die Freiwilligendienste bei Abschluss der Entgeltordnung bereits etabliert waren (vgl. LAG Hamm v. 14.05.2020 – 17 Sa 1458/19 – Rn. 93) und ihnen der Einsatz von Praktikanten und Auszubildenden auf Krankenhausstationen selbstverständlich bekannt gewesen sein muss.

Auch Ziffer 9 S. 4 der Vorbemerkungen spricht gegen die Auffassung des Betriebsrats (vgl. wiederum LAG Hamm v. 14.05.2020 – 17 Sa 1458/19 – Rn. 94). Im Organisations- und Stellenplan für Krankenhausstationen werden nur Arbeitnehmer und Beamte ausgewiesen, nicht Auszubildende, Freiwillige oder Praktikanten. Diese Regelung bestätigt damit, dass die Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Unterstellungsverhältnisse nur auf Arbeitnehmer und Beamte, nicht hingegen auf sonstige Personengruppen abstellen wollten.

Dieses Verständnis entspricht auch dem Sinn und Zweck. Die Größe einer Station wird maßgeblich von der Zahl der dort eingesetzten Arbeitnehmer geprägt. So ist die Zahl der Betten maßgeblich von derjenigen der Pflegekräfte abhängig (vgl. explizit für pflegesensitive Bereiche die Verordnung zur Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Bereichen in Krankenhäusern), nicht hingegen vom Einsatz von Auszubildenden, Praktikanten oder Freiwilligen.

**(cc)** Selbst wenn man aber entgegen den obigen Ausführungen die Krankenpflegeschüler – die anders als Freiwillige zumindest ein Vertragsverhältnis zur Arbeitgeberin haben – miteinbeziehen würde, wäre die Zahl von 12,01 Vollzeitäquivalenten nicht erreicht. In diesem Fall dürfte konsequenterweise nur der praktische Teil der Ausbildung der Station zugerechnet werden, also ca. ein Stellenanteil von 0,5. Ausgehend von 9,67 VK laut Stellenplan – ohne Berücksichtigung des Stationsleiters – zuzüglich 3,5 Auszubildenden zu je 0,5 (= 1,75 VK) ergäben sich insgesamt 11,42 VK.

**(c)** Die Station 6c ist nicht trotz der Unterschreitung von 12,01 Vollzeitäquivalenten aus anderen Gründen eine „große“ Station im Sinne des Tarifvertrages.

Die Bettenzahl und Zahl der zu pflegenden Patienten ist im Vergleich zu anderen Stationen gering. Ob die Zahl an Teilzeitkräften zur Beurteilung der Größe einer Station von Relevanz sein kann (vgl. hierzu BAG v. 13.05.2020 – 4 AZR 173/19 – Rn. 31), bedarf im Streitfall keiner Entscheidung. Wie der von der Arbeitgeberin überreichten Aufstellung (Bl. 513 d.A.) zu entnehmen ist, waren in den Jahren 2017 bis 2019 nach Köpfen gerechnet insgesamt jeweils nur knapp über 12 Personen dem Stationsleiter C. unterstellt, im Jahr 2020 bislang nur 12. Ähnliche Zahlen ergeben sich aus den Angaben des Betriebsrats für den Monat August 2017, soweit man – richtigerweise – die Aushilfen, Praktikanten und Auszubildenden herausrechnet. Von einem besonders großen Koordinierungsaufwand (vgl. BAG v. 26.01.2005 – 4 AZR 6/04 –) kann angesichts dessen nicht die Rede sein.

**(2)** Der Mitarbeiter C. hat als Stationsleiter auch kein höheres Maß an Verantwortlichkeit.

**(a)** Unter „Verantwortung“ im Tarifsinn ist die Verpflichtung des Beschäftigten zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, dass in dem übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Beschäftigten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden (BAG v. 13.05.2020 – 4 AZR 173/19 – Rn. 38; vgl. zum Begriff der besonders verantwortungsvollen Tätigkeit: BAG v. 21.01.2015 – 4 AZR 253/13 – Rn. 26). Die Begriffe „Verantwortung“ und „Verantwortlichkeit“ werden dabei in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes synonym verwendet (BAG v. 13.05.2020 – 4 AZR 173/19 – Rn. 38). Zur Erfüllung des Qualifizierungsmerkmals muss in der auszuübenden Tätigkeit eine Verantwortung liegen, welche die regelmäßig zu tragende Verantwortung, wie sie begriffsnotwendig schon in der niedrigeren Entgeltgruppe (hier Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 1 TVöD-K-VKA) enthalten ist, auf der die höhere aufbaut, deutlich wahrnehmbar übersteigt (BAG v. 13.05.2020 – 4 AZR 173/19 – Rn. 38; so bereits BAG v. 27.11.1985 – 4 AZR 267/84 –). Unausgesprochen setzt bereits die Entgeltgruppe P 12 TVöD-K-VKA ein bestimmtes, der darin beschriebenen Tätigkeit als Stationsleitung adäquates Maß an Verantwortung voraus, weil andernfalls das Qualifizierungsmerkmal der Entgeltgruppe P 13 TVöD-K-VKA keine Vergleichsgröße enthielte. Die Prüfung des Ver-

antwortungsmaßstabs setzt daher einen wertenden Vergleich mit der nach der Entgeltgruppe P 12 TVöD-K-VKA geforderten Verantwortung voraus (BAG v. v. 13.05.2020 – 4 AZR 173/19 – Rn. 38).

Vergleichsgruppe für das Maß der Verantwortlichkeit sind nicht die Stationsleitungen bei der jeweiligen Arbeitgeberin, sondern es kommt auf die allgemeinen Anforderungen an die Verantwortung einer Stationsleitung unter Berücksichtigung der von den Tarifvertragsparteien nach der Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD-K-VKA vorgesehenen regelmäßigen Organisationsstruktur an (BAG v. 13.05.2020 – 4 AZR 173/19 – Rn. 39). Ein höheres Maß an Verantwortlichkeit kann sich grundsätzlich aus den Auswirkungen der Tätigkeit für den Arbeitgeber oder auch aus der Bedeutung der Angelegenheit für Dritte oder die Allgemeinheit ergeben. Im Hinblick auf das weitere Qualifizierungsmerkmal der Entgeltgruppe P 13 TVöD-K-VKA ist allerdings tarifsystematisch zu beachten, dass das Maß der Verantwortung sich nicht auf das quantitative Maß der Führungsverantwortung beziehen kann. Dieses ist in dem Qualifizierungsmerkmal „Leitung einer großen Station“ abgebildet (BAG v. 13.05.2020 – 4 AZR 173/19 – Rn. 39). Kriterien für ein gesteigertes Maß an Verantwortung im Tarifsinn können deshalb u.a. die organisatorische Verantwortlichkeit für - nicht unterstellte - Beschäftigte (auch anderer Stationen) sein, der Umstand, dass die Tätigkeit bedeutsame Auswirkungen für das Leben Dritter hat oder dass die Belange des Arbeitgebers besonders berührt werden, z.B. bei der Verantwortung für besondere teure oder komplexe Geräte (BAG v. 13.05.2020 – 4 AZR 173/19 – Rn. 39; Breier/Dassau/Faber/Hoffmann TVöD Entgeltordnung VKA, Loseblatt-Kommentar, Stand März 2020, Erl. 4.5 Rn. 58 f.: *„Besondere Sorgfalt und Umsicht bei Heil- und Behandlungsmethoden“*, *„organisatorische Leitung für andere Station“*).

**(b)** Die dargestellten Voraussetzungen eines höheren Maßes an Verantwortung erfüllt der Stationsleiter der Station 6c nicht.

Es handelt sich um eine interdisziplinäre Wahlleistungsstation. Mit der Tätigkeit in dieser Station ist zwar die Pflege von Patienten mit unterschiedlichen Krankheitsbildern verbunden, nicht jedoch eine besondere Intensität der Pflege, die eine über das für Stationsleiter typische Maß hinaus gehende Verantwortung begründen könnte. Es hat auch keiner der Beteiligten vorgetragen, dass der Stationsleiter 6c für teurere oder komplexere Geräte verantwortlich ist als dies üblicherweise bei Stationsleitern der Fall ist. Ebenso wenig hat einer der Beteiligten behauptet, Herr C. habe eine organisatorische Verantwortung für ihm nicht unterstellte Beschäftigte. Die Freiwilligen, Praktikanten und Auszubildenden sind ihm zwar unterstellt, aber keine „Beschäftigten“ im Sinne des Tarifvertrages (vgl. die obigen Ausführungen). Ohnehin sind Stationsleiter typischerweise für die vorgenannten im Pflegebereich eingesetzten Personengruppen zuständig, so dass sich daraus kein erhöhtes – die Eingruppierung in P 13 rechtfertigendes – Maß an Verantwortlichkeit ergeben kann.

III.

Die Rechtsbeschwerde wurde gemäß § 92 Abs.1 S. 2 i.V.m. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

**RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen diesen Beschluss kann von den Beteiligten

**R E C H T S B E S C H W E R D E**

eingelegt werden.

Die Rechtsbeschwerde muss

**innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat**

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses 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 Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **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 dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses 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 Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Beteiligte, die als Bevollmächtigte zugelassen sind, können 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](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

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

J. Barth

Busseler

Huwald

Beglaubigt  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -