

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Beschluss vom 29. Januar 2020
- 4 ABR 8/18 -
ECLI:DE:BAG:2020:290120.B.4ABR8.18.0

I. Arbeitsgericht Elmshorn

Beschluss vom 18. Juli 2017
- 3 BV 10 e/17 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Beschluss vom 30. Januar 2018
- 2 TaBV 19/17 -

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung von Team-/Stationsleitungen - Zustimmungsersetzungs-
verfahren

BUNDEARBEITSGERICHT



4 ABR 8/18
2 TaBV 19/17
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Januar 2020

BESCHLUSS

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 29. Januar 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, den Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Klug sowie die ehrenamtlichen Richter Kiefer und Klotz für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 30. Januar 2018 - 2 TaBV 19/17 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 18. Juli 2017 - 3 BV 10 e/17 - abgeändert.

Die Anträge der Arbeitgeberin werden abgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der Zustimmung des bei der Arbeitgeberin standortübergreifend gebildeten Betriebsrats zur beabsichtigten Umgruppierung eines Arbeitnehmers und einer Arbeitnehmerin. 1
- Die Arbeitgeberin ist ua. Träger der Krankenhäuser in E, W und P und beschäftigt über 2.000 Arbeitnehmer. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung (TVöD/VKA) für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser ist die im Betrieb geltende Vergütungsordnung iSd. § 99 BetrVG. 2
- Die Arbeitgeberin entwickelte ein „Konzept zur Etablierung neuer Strukturen im mittleren Management im Pflege- und Funktionsdienst“ (Konzept), das zum 1. Januar 2017 umgesetzt werden sollte. Dies beinhaltet ua. die Ablösung der bisherigen Funktionen von Stationsleitung und stellvertretender Stationsleitung durch die Einführung von Bereichs- und Teamleitungen, um eine einheitliche stations- und teilweise auch standortübergreifende Struktur der mittleren Führungsebene zu etablieren. Hierfür wurden ua. die Verantwortungsbeschreibungen „Teamleitung im Pflege- und Funktionsdienst“ und „mittleres Management im Pflege- und Funktionsdienst“ erstellt. Nach diesem Konzept ist vorgesehen, dass die Abwesenheitsvertretung einer Bereichsleitung durch eine andere Bereichsleitung erfolgt. 3

Die Arbeitnehmerin D war bis zum 31. Dezember 2016 als Gesundheits- und Krankenpflegerin tätig und wurde nach der Entgeltgruppe KR 7a TVöD/VKA vergütet. Zum 1. Januar 2017 übernahm sie die Funktion der „Teamleiterin“ der Station A1 in P mit 9,95 unterstellten Vollzeitkräften iSd. Vorbemerkung Nr. 9 zur Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA. Dem zuständigen Bereichsleiter sind insgesamt 30,90 Vollzeitkräfte zugeordnet. Der Arbeitnehmer A war bis Ende 2016 als Altenpfleger im Herzkatheterlabor beschäftigt und erhielt eine Vergütung nach der Entgeltgruppe KR 8a TVöD/VKA. Er übt seit dem 1. Januar 2017 standortübergreifende „Teamleitung“ für das Herzkatheterlabor in P und E mit unterstellten 12,06 Vollzeitkräften aus. Die standortübergreifende Leitung des Bereichs erfolgt durch eine Bereichsleiterin. 4

Die Arbeitgeberin beantragte beim Betriebsrat - soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Interesse - die Zustimmung zur Umgruppierung der Arbeitnehmerin D in die Entgeltgruppe P 11, Stufe 2 und des Arbeitnehmers A in die Entgeltgruppe P 11, Stufe 4 der am 1. Januar 2017 in Kraft getretenen neuen Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA), Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 zum TVöD/VKA (nachfolgend TVöD/VKA). Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung mit der Begründung, die Entgeltgruppe P 12 TVöD/VKA sei zutreffend, da die Beschäftigten jeweils eine Station leiten würden. Zudem sei der Arbeitnehmer A auch ständiger Vertreter der Bereichsleiterin. 5

Im Dezember 2017 wurde dem Betriebsrat von der Arbeitgeberin eine „Aufgabenbeschreibung Bereichsleitung / Teamleitung“ (Aufgabenbeschreibung) übermittelt, in der der Grad der zu tragenden Verantwortung und die Selbständigkeit in der Aufgabenerledigung für 58 Tätigkeiten jeweils in Kompetenzstufen definiert wird. Dort heißt es ua: 6

„Bereichsleitung (BL): Die Bereichsleitung setzt im Rahmen der leitbildorientierten Führung die Erreichung der Ziele der Abteilung unter besonderer Berücksichtigung der Ziele des Konzerns um. Darüber hinaus plant die Bereichsleitung, steuert sowie überwacht die pflegerische Leistungserbringung im Verantwortungsbereich und koordiniert den wirtschaftlich sinnvollen Personal- und Betriebsmitteleinsatz. Sie kooperiert mit allen an der Patientenversorgung beteiligten Berufsgruppen und setzt mit Ihnen die Vorgaben des Unternehmens um. Sie ist in ih-

rem Verantwortungsbereich die selbstständige organisatorische Leitung.

Teamleitung (TL): Die Teamleitung ist verantwortlich für die Planung und Koordination innerhalb des Pflegedienstes einer Station oder Einheit. Sie plant und organisiert den reibungslosen Arbeitsablauf unter Zuhilfenahme aller zur Verfügung stehenden Ressourcen. Sie fördert ein ausgeglichenes Betriebsklima in Kooperation mit allen an der Patientenversorgung beteiligten Partnern.

...

Kompetenzstufe A:

selbstständig handeln und entscheiden

Kompetenzstufe B:

selbstständig handeln und entscheiden, Vorgesetzter muss gleichzeitig oder zeitnah informiert werden

Kompetenzstufe C:

der selbstständig vorbereitete Entscheid ist vor Ausführung dem Vorgesetzten zu unterbreiten

Kompetenzstufe D:

Antrags- und Mitspracherecht, keine Entscheidungskompetenz (Mitwirkung)“

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, beide Beschäftigten seien als Teamleiter von großen Teams iSd. Entgeltgruppe P 11, Fallgruppe 1 TVöD/VKA tätig. Mit dem Konzept zur Etablierung neuer Strukturen im mittleren Management im Pflege- und Funktionsdienst sei ein Neuzuschnitt von Leitungsaufgaben und Verantwortungsbereichen erfolgt. Die Stationsleitung im früheren Zuschnitt gebe es nicht mehr. Dies gelte auch dann, wenn die Teamleitungen auf einer Station eingesetzt würden. Ihre Aufgabenstellung beinhalte ein reduziertes Maß an Mitverantwortung; die Leitung erfolge stationsübergreifend durch die Bereichsleitungen. Dies gelte insbesondere für die Planung des Personaleinsatzes. Den beiden Arbeitnehmern seien auch ausschließlich Aufgaben entsprechend des neuen Konzepts übertragen worden. Zwar habe die Einführung der neuen Organisations- und Leitungsstrukturen nicht genau am Stichtag 1. Januar 2017 umgesetzt werden können, später seien aber nur noch Klarstellungen zur Umsetzung des Konzepts erfolgt.

7

Die Arbeitgeberin hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - beantragt, 8

die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der Arbeitnehmerin D in die Entgeltgruppe P 11 Stufe 2 und des Arbeitnehmers A in die Entgeltgruppe P 11 Stufe 4 der Entgeltordnung des TVöD/VKA zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat die Abweisung der Anträge beantragt. Er hat gemeint, die Arbeitgeberin habe ihn nicht ausreichend über die konkreten Aufgaben und Verantwortungsbereiche der Arbeitnehmer unterrichtet. Die seit dem 1. Januar 2017 tatsächlich auszuübende Tätigkeit entspreche in beiden Fällen der einer Stationsleitung. Dies ergebe sich auch aus der - im Kern zutreffenden - Aufgabenbeschreibung. Auf die Bezeichnung der Position komme es nicht an. Durch die neu geschaffene - zusätzliche - Hierarchieebene Bereichsleitung habe sich lediglich die übergeordnete Verantwortung von der Pflegedienstleitung auf diese verlagert. Bei dem Arbeitnehmer A ergebe sich die Entgeltgruppe P 12 TVöD/VKA im Übrigen bereits aus dem Umstand, dass er die Bereichsleitung vertrete. 9

Das Arbeitsgericht hat den Zustimmungsersetzungsanträgen der Arbeitgeberin stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat weiterhin eine Abweisung der Anträge, soweit diese noch Gegenstand des Rechtsbeschwerdeverfahrens sind. 10

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist begründet. Die zulässigen, insbesondere iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmten Anträge der Arbeitgeberin, die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung der betroffenen Arbeitnehmer in die Entgeltgruppe P 11 TVöD/VKA zu ersetzen, sind unbegründet. Die Zustimmungsverweigerung erfolgte zu Recht. 11

- I. Die Arbeitgeberin hat die Zustimmungsverfahren im Grundsatz ordnungsgemäß iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eingeleitet. Sie hat den Betriebsrat über die beabsichtigten personellen Einzelmaßnahmen informiert (*vgl. dazu zB BAG 21. März 2018 - 7 ABR 38/16 - Rn. 17 mwN; zum Inhalt der notwendigen Information bei Umgruppierungen: 29. Juni 2011 - 7 ABR 24/10 - Rn. 22*). Der Betriebsrat wiederum hat den Zustimmungersuchen der Arbeitgeberin form- und fristgerecht nach § 99 Abs. 2, Abs. 3 BetrVG widersprochen und dabei jeweils Gründe genannt, die es als möglich erscheinen lassen, dass die Zustimmungsverweigerungen berechtigt erfolgten. Dabei kann dahinstehen, ob dem Betriebsrat bereits zu diesem Zeitpunkt alle notwendigen Informationen iSd. § 99 Abs. 1 BetrVG übermittelt worden oder bekannt waren oder - wie er im Laufe des Verfahrens gerügt hat - Angaben zum genauen Aufgaben- und Verantwortungsbereich der Arbeitnehmer fehlten. Um eine offenkundig unvollständige Information des Betriebsrats (*vgl. dazu BAG 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 27 f.*) handelte es sich jedenfalls nicht. Die als fehlend gerügten Angaben hat die Arbeitgeberin im Laufe des Verfahrens ausdrücklich zur Erfüllung ihrer ggf. noch nicht vollständig erfüllten Unterrichtungspflicht in - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht annimmt - zulässiger Weise ergänzt (*BAG 21. März 2018 - 7 ABR 38/16 - Rn. 19*). Eine erneute Zustimmungsverweigerung im Anschluss an die von der Arbeitgeberin nachgeholten Informationen war nicht erforderlich, da diese von ihrer ursprünglichen Maßnahme keinen Abstand genommen und keine eigenständige, neue personelle Einzelmaßnahme eingeleitet hat (*vgl. BAG 9. Oktober 2013 - 7 ABR 1/12 - Rn. 27 f. mwN; 20. Dezember 1988 - 1 ABR 68/87 - zu B I 1 d der Gründe, BAGE 60, 330*).
- II. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zu den geplanten personellen Maßnahmen nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu Recht verweigert, weil sie gegen die Bestimmungen des maßgeblichen Tarifvertrags verstoßen.
1. Bei der Zuordnung der beiden Arbeitnehmer in die Entgeltgruppen der Anlage 1 zum TVöD/VKA handelt es sich um eine nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Umgruppierung. Eine Eingruppierung ist die erstmalige, eine Umgruppierung die erneute Einreihung eines Arbeitnehmers in eine im

Betrieb geltende Vergütungsordnung. Sie besteht in der Zuordnung der verrichteten Tätigkeit eines Arbeitnehmers zu einer bestimmten Gruppe der Vergütungsordnung nach Maßgabe der dafür gültigen Kriterien. Weist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, dessen Eingruppierung bereits erfolgt ist, eine veränderte Tätigkeit zu - vorliegend aufgrund der einvernehmlichen Versetzung der Arbeitnehmer in die Funktion als „Teamleiter“ -, ist er gehalten, die Übereinstimmung mit der bisherigen Eingruppierung zu überprüfen. Gelangt er dabei zum Ergebnis, der Arbeitnehmer sei aufgrund der geänderten Tätigkeit einer anderen Vergütungsgruppe zuzuordnen, liegt eine Umgruppierung vor (*st. Rspr. BAG 23. Januar 2019 - 4 ABR 56/17 - Rn. 19*).

2. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich als rechtsfehlerhaft. Es ist bei der Stattgabe der Zustimmungersetzungsanträge der Arbeitgeberin von einem unzutreffenden Begriff der Stationsleitung iSd. Teils B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA ausgegangen. Dies führt zur Aufhebung der Entscheidung (§ 96 Abs. 1 ArbGG iVm. § 563 Abs. 1 ZPO). 15

a) Die hier maßgeblichen Tätigkeitsmerkmale im Teil B der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA lauten: 16

„XI.

Beschäftigte in Gesundheitsberufen

...

2. Leitende Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

1. ¹Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Führungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:

a) ¹Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. ²Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.

- b) ¹Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. ²Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt.
- c) ¹Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. ²Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Beschäftigte unterstellt.

²Die Beschäftigten müssen fachlich unterstellt sein.

- 2. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

...

Entgeltgruppe P 10

- 1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter.
- 2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Gruppenleiterinnen oder Gruppenleitern bzw. von Teamleiterinnen oder Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe P 11

- 1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter mit einem höheren Maß an Verantwortlichkeit oder von großen Gruppen oder Teams.
- 2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern.

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.

Entgeltgruppe P 14

1. Beschäftigte als Bereichsleiterinnen oder Bereichsleiter oder als Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter.
2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Bereichsleiterinnen oder Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.

Entgeltgruppe P 15

Beschäftigte als Bereichsleiterinnen oder Bereichsleiter oder als Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 14 heraushebt oder von großen Bereichen bzw. Abteilungen.

Entgeltgruppe P 16

Beschäftigte der Entgeltgruppe P 15, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe P 15 heraushebt.“

b) Der Begriff der Stationsleitung, wie er in Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA verwendet wird, entspricht dem allgemeinen berufskundlichen Verständnis. Stationsleitungen koordinieren die pflegerischen Aufgaben der Station und üben insoweit Leitungsaufgaben gegenüber den fachlich unterstellten Beschäftigten aus. Darüber hinaus wirken sie bei der Betriebsführung der Station mit. Die Übertragung der organisatorischen Gesamtzuständigkeit mit einer Alleinverantwortung für alle anfallenden Aufgaben ist hingegen tariflich nicht erforderlich. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm. 17

aa) Der Tarifvertrag definiert selbst nicht, was unter einer „Stationsleitung“ zu verstehen ist. Die Bedeutung des Begriffs ist durch Auslegung der tariflichen Regelungen zu ermitteln (*zu den Maßstäben BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 35, 42 mwN, BAGE 164, 326*). Dabei ist zunächst vom Tarifwort- 18

laut auszugehen (vgl. zuletzt BAG 20. Juni 2018 - 4 AZR 339/17 - Rn. 19). Bei der Wortlautauslegung ist anzunehmen, dass die Tarifvertragsparteien diesen in dem Sinne gebraucht haben, der dem allgemeinen Sprachgebrauch und dem der beteiligten Berufskreise entspricht, wenn nicht sichere Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung gegeben sind (BAG 19. September 2018 - 10 AZR 496/17 - Rn. 28; 25. Februar 2009 - 4 AZR 41/08 - Rn. 21, BAGE 129, 355).

(1) Unter Station ist nach dem allgemeinen Verständnis eine Abteilung in einem Krankenhaus zu verstehen (*Duden Deutsches Universalwörterbuch 8. Aufl. Stichwort „Station“; Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl. Stichwort „Station“*). Nach der Vorbemerkung Nr. 1 Buchst. b zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA ist die Station die kleinste organisatorische Einheit im Tarifsinn. Ausgehend vom allgemeinen Sprachgebrauch ist Leiter jemand, der etwas leitet (*Wahrig aaO Stichwort „Leiter“*), der leitend an der Spitze von etwas steht (*Duden aaO Stichwort „Leiter“*). Stationsleitung ist deshalb die Bezeichnung für diejenigen „Leitenden Beschäftigten in der Pflege“, die eine Station eines Krankenhauses leiten. 19

(2) Der Begriff entspricht insoweit dem (älteren) Begriff der Stationschwester als „Leitende Schwester einer Station“ (*Duden aaO Stichwort „Stationsschwester“; Wahrig aaO Stichwort „Stationsschwester“; vgl. auch Zimmerling in Weth/Thomae/Reichold Arbeitsrecht im Krankenhaus 2. Aufl. Teil 6 Pflegedienst Rn. 6; Sträßner/III-Groß Das Recht der Stationsleitung S. 19 ff.; Besgen/Herfs-Röttgen Krankenhausarbeitsrecht 2. Aufl. Kap. 5 Rn. 83 f. jeweils mit Verweis auf die Eingruppierungsregelungen der Anlage 1b zum BAT*). 20

In neuerer Zeit werden in den einschlägigen Verordnungen der Länder zur Weiterbildung von Pflegekräften für eine solche Funktion synonym verschiedene Bezeichnungen wie zB pflegerische Leitung einer Station oder Einheit (*Baden-Württemberg: Verordnung des Sozialministeriums über die Weiterbildung in den Pflegeberufen für die pflegerische Leitung einer Station oder Einheit v. 19. Dezember 2000 idF v. 19. November 2019*), Staatlich anerkannter 21

Gesundheits- und Krankenpfleger/in für Leitungsfunktionen in Einrichtungen der Pflege im Gesundheits- und Sozialwesen (*Berliner Weiterbildungs- und Prüfungsverordnung für die Heranbildung von Pflegefachkräften für leitende Funktionen v. 30. Juni 1996 idF v. 9. November 2005*), Fachkraft für Leitungsaufgaben in der Pflege (*Bremen: Weiterbildungs- und Prüfungsverordnung für Pflegefachkräfte v. 10. Mai 2007 idF v. 17. November 2016*), Leiter/in einer Pflegeeinheit (*Schleswig-Holsteinische Landesverordnung über die Weiterbildung und Prüfung für die Leitung einer Pflegeeinheit v. 16. Juli 2015 idF v. 28. Januar 2014*), aber teilweise auch der Begriff der Stationsleitung (*Hessische Weiterbildungs- und Prüfungsordnung für die Pflege und Entbindungspflege vom 6. Dezember 2010 idF v. 3. Dezember 2015*) verwendet.

(3) Mit dem Begriff der Stationsleitung ist ein bestimmtes Berufsbild verbunden (vgl. zur Maßgeblichkeit des Berufsbildes zB BAG 9. Dezember 2015 - 4 AZR 131/13 - Rn. 26 mwN). Stationsleiter/innen in der Kranken-, Alten- und Kinderkrankenpflege koordinieren die pflegerischen Aufgaben, die Pflegeübergeben und die Pflegedokumentation in ihrem Bereich. Sie haben die Personalführung einschließlich der Dienstplangestaltung inne, wirken an der Personalentwicklung und der praktischen Ausbildung von Nachwuchskräften mit und sind für die Qualitätssicherung zuständig. Hierfür kontrollieren sie die Einhaltung der Pflegestandards und der rechtlichen Vorgaben und führen Mitarbeiterschulungen durch. Darüber hinaus wirken sie in der Betriebsführung mit (*Bundesagentur für Arbeit www.berufenet.arbeitsagentur.de Steckbrief „Stationsleiter/in in der Kranken-, Alten- und Kinderkrankenpflege“ Stand 1. August 2019; vgl. zu den typischen Aufgaben einer Stationsleitung auch Bachmann PfIR 2018 S. 588, 589; Sträßner/III-Groß aaO S. 22 f.*). Die vom Landesarbeitsgericht der Sache nach geforderte Übertragung der organisatorischen Gesamtzuständigkeit mit einer Allein- und Letztverantwortlichkeit für alle anfallenden Aufgaben lässt sich bereits aus dem Wortlaut der Norm und dem damit verknüpften Berufsbild nicht ableiten.

22

bb) Gegen ein solches Verständnis sprechen auch Systematik und Gesamtzusammenhang der Tätigkeitsmerkmale für Leitende Beschäftigte in der Pflege. 23

(1) Bereits Satz 1 der Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA macht deutlich, dass die Tarifvertragsparteien hinsichtlich des Aufbaus der Tätigkeitsmerkmale für Führungskräfte in der Pflege von einer bestimmten Organisationsstruktur ausgegangen sind. Unterste Leitungsebene ist danach die „Gruppen- bzw. Teamleitung“, während die Station die kleinste organisatorische Einheit darstellt. Ein „Bereich bzw. eine Abteilung“ umfasst in der Regel mehrere Stationen. Der Begriff der Stationsleitung in den Entgeltgruppen P 12 und P 13 TVöD/VKA knüpft insoweit an der (kleinsten) organisatorischen Einheit „Station“ an, nicht an derjenigen des Teams. Bei einem Team handelt es sich demgegenüber um eine kleinere Einheit, typischerweise die Teileinheit einer Station (*Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Stand Oktober 2019 EntgO VKA - B XI - Gesundheitsberufe Rn. 484 f.*). Diese ist nicht organisatorisch verselbständigt, sondern zeichnet sich (nur) durch die Zusammenfassung von Beschäftigten aus. Sind vor diesem Hintergrund Arbeitnehmern Leitungsaufgaben stationsbezogen zugewiesen, spricht dies jedenfalls in den Fällen, in denen die Einrichtung organisatorisch am Stationsmodell orientiert ist, strukturell für die Erfüllung des Funktionsmerkmals Stationsleitung, nicht für dasjenige einer Teamleitung. 24

(2) Aus dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für die Leitenden Beschäftigten in der Pflege wird weiterhin deutlich, dass die Eingruppierung von einem mehrstufigen, hierarchischen Organisations- und Leitungsmodell ausgeht. Dieses besteht in den Entgeltgruppen P 9 bis P 14 TVöD/VKA aus den drei Ebenen Gruppe/Team, Station und Bereich/Abteilung. Innerhalb der Ebenen wird weiter nach deren Größe oder nach dem Maß der Verantwortlichkeit bzw. dem Umfang und der Bedeutung des Aufgabengebiets sowie des Maßes an Selbständigkeit unterschieden. Allen Ebenen ist gemeinsam, dass dort Leitungsaufgaben ausgeübt werden. Deshalb muss das Tatbestandsmerkmal „Leitung“ anhand des Gegenstands der Leitungstätigkeit bestimmt werden (*BAG 16. Mai*) 25

2019 - 6 AZR 93/18 - Rn. 21 mwN). Die Anforderungen an die Leitungskompetenz sind auf den verschiedenen Ebenen nicht identisch. Zwar wird für den Begriff des Leiters als Eingruppierungsmerkmal regelmäßig gefordert, dieser müsse für eine Einrichtung, einen Teil derselben oder einen abgrenzbaren Aufgabenbereich die Verantwortung tragen (vgl. zum BAT zB BAG 23. Oktober 1996 - 4 AZR 270/95 - zu III 5.1 der Gründe; 13. Dezember 1995 - 4 AZR 738/94 - zu II 4 a der Gründe; 5. April 1995 - 4 AZR 183/94 - zu II 5 a der Gründe; zum Begriff des Schichtleiters im Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie BAG 16. Mai 2019 - 6 AZR 93/18 - Rn. 21). Anders als das Landesarbeitsgericht annimmt, schließt aber schon der Aufbau der Tätigkeitsmerkmale aus, dass eine Stationsleitung die - alleinige - organisatorische Gesamtzuständigkeit für den Bereich der Station oder die Letztverantwortlichkeit für übertragene Leitungsaufgaben besitzen muss. Anderenfalls verbliebe den Bereichsleitern ebenso wenig Raum zur Leitung der ihnen unterstellten Stationen wie der Pflegedienstleitung im Hinblick auf deren Gesamtverantwortung (vgl. zum letztgenannten Aspekt BAG 26. September 1968 - 5 AZR 6/68 - zu 4 der Gründe; sh. auch Zimmerling in Weth/Thomae/Reichold aaO Teil 6 Pflegedienst Rn. 7; Besgen/Herfs-Röttgen aaO Kap. 5 Rn. 85 ff.). Einem mehrstufigen Leitungskonzept ist immanent, dass Leitungsebenen gleichzeitig und nebeneinander mit unterschiedlichen Kompetenzen bestehen.

(3) Soweit die Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA im Hinblick auf die Leitungsfunktionen auf die Unterstellung von Beschäftigten abstellt, ergibt sich aus deren Satz 2, dass diese „fachlich“ unterstellt sein müssen. Gemeint ist etwa die Befugnis, in der Pflege fachliche Weisungen zu erteilen, Arbeitsinhalte festzulegen und das Recht, Arbeitsergebnisse zu überprüfen (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese aaO EntgO VKA - B XI - Gesundheitsberufe Rn. 475). Daraus wird aber auch deutlich, dass von einer Stationsleitung eine eigenverantwortliche Entscheidungsbefugnis in disziplinarischer Hinsicht nicht verlangt werden kann.

26

cc) Auch Sinn und Zweck der Tarifnormen sprechen für ein solches Verständnis. Die Tarifvertragsparteien wollten erkennbar ein abgestuftes System

27

schaffen, dass verschiedene Leitungsebenen mit verschiedenen Anforderungen an Maß und Umfang der Leitungskompetenz unterschiedlich tariflich bewertet. Dem würde die Annahme des Landesarbeitsgerichts entgegenstehen.

dd) Dieses Verständnis des Begriffs „Stationsleitung“ wird auch durch die Tarifentwicklung gestützt (vgl. zu deren Berücksichtigung BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 42, BAGE 164, 326), soweit es überhaupt noch eines Rückgriffs hierauf bedarf. Nach den Protokollerklärungen Nr. 11 und 12 zur Anlage 1b zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) waren unter Stationschwestern Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst auf der Station vorstehen. Unter Vorstehen war das sachliche Vorstehen, die fachliche Verantwortung gemeint (BAG 7. Dezember 1983 - 4 AZR 415/81 -; vgl. auch Sträßner/III-Groß aaO S. 19, 22). Dabei bedurfte es nach den früheren Tätigkeitsmerkmalen - anders als nach der streitgegenständlichen Tarifregelung - ihrer ausdrücklichen Bestellung. Im Übrigen war für die Eingruppierung die ständige fachliche Unterstellung einer bestimmten Anzahl von Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung maßgeblich (vgl. dazu zB BAG 15. Februar 2006 - 4 AZR 66/05 -). Die Gesamtverantwortung oblag dagegen den Leitenden Krankenschwestern oder Krankenpflegern (BAG 26. September 1968 - 5 AZR 6/68 - zu 4 der Gründe; Zimmerling in Weth/Thomae/Reichold aaO Teil 6 Pflegedienst Rn. 7).

28

ee) Diese Grundsätze gelten auch für die Leitung eines Funktionsbereichs, wenn dieser nach der Organisation des Krankenhauses wie eine Station organisiert ist und damit die kleinste organisatorische Einheit iSd. Vorbemerkung Nr. 1 Buchst. b zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA darstellt. Zwar wird in den Entgeltgruppen P 12 und P 13 TVöD/VKA nur der Begriff der „Stationsleiterinnen oder Stationsleiter“ verwendet. Nach der Vorbemerkung Nr. 2 ist die Verwendung abweichender Bezeichnungen für vergleichbare organisatorische Einheiten aber unbeachtlich. Entscheidend ist demnach allein, dass eine entsprechende organisatorische Einheit geleitet wird und Pflegepersonen fachlich unterstellt sind.

29

3. Der Senat kann nach § 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG iVm. § 563 Abs. 3 ZPO 30
in der Sache selbst entscheiden, da die hierfür notwendigen Feststellungen getroffen sind. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zu den beabsichtigten Umgruppierungen in die Entgeltgruppe P 11, Stufe 2 bzw. 4 TVöD/VKA zu Recht verweigert. Die auszuübende Tätigkeit der Arbeitnehmerin D und des Arbeitnehmers A erfüllt nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts das Tätigkeitsmerkmal „Stationsleitung“ iSd. Entgeltgruppe P 12, Fallgruppe 1 bzw. im Fall der Leitung einer großen Station der Entgeltgruppe P 13 TVöD/VKA.
- a) Grundlage für die Bewertung der auszuübenden Tätigkeit ist der Arbeitsvorgang (§ 12 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 TVöD/VKA). Bei der Tätigkeit als „Teamleiter/in“ handelt es sich - wovon auch das Landesarbeitsgericht und die Beteiligten unausgesprochen ausgegangen sind - um einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Es ließe sich zwar zwischen unmittelbaren Leitungstätigkeiten und anderen Tätigkeiten unterscheiden, aber letztlich dienen alle Tätigkeiten der Arbeitnehmer dem Arbeitsergebnis des jeweiligen „Teams“. Wenn die Leiterin/der Leiter einer Organisationseinheit selbst Aufgaben wahrnimmt, die innerhalb des von ihr/ihm betreuten Bereichs anfallen, gehören diese Tätigkeiten als Zusammenhangsarbeiten zur einheitlich zu bewertenden Leitungstätigkeit (vgl. schon BAG 15. Februar 2006 - 4 AZR 66/05 - Rn. 14 mwN zur Tätigkeit als Stationsschwester iSd. BAT). 31
- b) Allerdings ist der Antrag der Arbeitgeberin hinsichtlich des Arbeitnehmers A nicht bereits deswegen unbegründet, weil es sich bei diesem um den ständigen Vertreter der Bereichsleiterin iSd. Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 2 TVöD/VKA handeln würde. 32
- aa) Bereits nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Tarifmerkmal der „ständigen Vertretung“ des BAT genügte nicht die bloße Vertretung im Falle der Abwesenheit oder der Verhinderung des Vertretenen wegen Krankheit, Urlaub oder aus sonstigen Gründen. Vielmehr musste der ständige Vertreter dessen Aufgaben auch bei dienstlicher Anwesenheit des Vertretenen wahrnehmen können. Diese Rechtsprechung hat der Senat auch zur Auslegung des Merkmals der ständigen Vertretung im Rahmen des Tätigkeitsmerkmals der 33

Entgeltgruppe Ä 4 TV-Ärzte/TdL herangezogen, weil der Begriff der ständigen Vertretung von den dortigen Tarifvertragsparteien ersichtlich in demselben Sinne gebraucht wurde (*BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 336/09 - Rn. 25 f. auch mwN zur früheren Rechtsprechung*). Gleiches gilt für den Begriff der ständigen Vertretung iSd. Teils B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA, wie deren Vorbemerkung Nr. 10 bestimmt.

bb) Das Landesarbeitsgericht geht in rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstandender Weise davon aus, dass eine solche Vertretung nach dem Vortrag der Beteiligten nicht zu der vom Arbeitnehmer A auszuübenden Tätigkeit iSv. § 12 Abs. 2 TVöD/VKA gehört. Die hiergegen erhobene Verfahrensrüge hat der Senat geprüft, aber nicht für durchgreifend erachtet (§ 564 Satz 1 ZPO). 34

c) Die Arbeitnehmerin D und der Arbeitnehmer A leiten jeweils eine Station im Tarifsinn. 35

aa) Die Organisationsstruktur bei der Arbeitgeberin entspricht derjenigen, wie sie in der Vorbemerkung Nr. 1 Satz 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD/VKA als regelmäßige Organisationsstruktur beschrieben und den Tätigkeitsmerkmalen zugrunde gelegt ist. Insbesondere besteht in organisatorischer Hinsicht bei der Arbeitgeberin eine Gliederung in Stationen und Bereiche, wie sich sowohl aus den Verantwortungsbeschreibungen Teamleitung/mittleres Management als auch aus der entsprechenden Aufgabenbeschreibung ergibt. Dies hat das Landesarbeitsgericht festgestellt und hierüber besteht zwischen den Parteien auch kein Streit. In Frage steht vielmehr, ob die von der Arbeitgeberin als „Teamleiter“ bezeichneten Arbeitnehmer lediglich eine solche Funktion iSd. Entgeltgruppen P 10 und P 11 TVöD/VKA ausüben haben oder die Funktion einer „Stationsleitung“ im Tarifsinn (*Entgeltgruppen P 12 und P 13 TVöD/VKA*). 36

bb) Letzteres ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und unter Berücksichtigung der obigen Grundsätze der Fall. 37

(1) Auf die Bezeichnung einer Tätigkeit kommt es für Bestimmung der zutreffenden Eingruppierung nach § 12 TVöD/VKA nicht an. Maßgeblich ist vielmehr, welchem Tätigkeitsmerkmal die gesamte nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht. Dass die Arbeitgeberin die Tätigkeit als „Teamleitung“ bezeichnet oder nach ihrem Konzept generell die Bereichsleitung die Stationsleitung ersetzen sollte, ist eingruppierungsrechtlich für sich genommen unerheblich. 38

(2) Nach der „Verantwortungsbeschreibung Teamleitung im Pflege- und Funktionsdienst“ ist Ziel der Tätigkeit der „Teamleitung“ die verantwortliche Übernahme der näher beschriebenen Aufgaben und Tätigkeiten „für ihre Station“. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind die „Teamleitungen“ ua. für die Sicherstellung der Umsetzung des Pflegeprozesses, die Sicherstellung einer rechtssicheren Pflegedokumentation und die Sicherstellung des Überleitungs- und Entlassungsmanagements zuständig. Dies macht bereits einen wesentlichen Teil der Tätigkeit einer Stationsleitung im Tarifsinn aus, die Koordinierung und Sicherstellung der unmittelbaren pflegerischen Aufgaben. Auch die weiter aufgeführten patientenbezogenen und organisatorischen Aufgaben stellen ebenso wie die im Bereich des Personalmanagements typische Tätigkeiten einer Stationsleitung dar. Hinzu kommt in organisatorischer Hinsicht, dass das „Team“ mit der jeweiligen Station und in personeller und fachlicher Hinsicht mit den dort tätigen Pflegekräften identisch ist. 39

Der genaue Aufgabenzuschnitt und die jeweilige Kompetenzstufe - auch in Abgrenzung zur Bereichsleitung - ergeben sich aus der „Aufgabenbeschreibung Bereichsleitung / Teamleitung“. In deren Präambel heißt es insoweit ausdrücklich, dass die „Teamleitung“ für die Planung und Koordination innerhalb des Pflegedienstes einer Station oder Einheit verantwortlich ist und unter Zuhilfenahme aller zur Verfügung stehenden Ressourcen den reibungslosen Arbeitsablauf plant und organisiert. Auch dies beschreibt die für Stationsleitungen typischen Tätigkeiten. Dieser Bewertung steht nicht entgegen, dass die Bereichsleitungen nach der Präambel die pflegerische Leistungserbringung in ihrem Verantwortungsbereich - der mehrere Stationen umfasst - planen, steu- 40

ern und überwachen und den wirtschaftlich sinnvollen Personal- und Betriebsmitteleinsatz koordinieren sollen.

(3) Soweit im Folgenden die Aufgaben in insgesamt 58 Tätigkeiten aufgliedert und die jeweiligen Kompetenzstufen von A bis D für die Teamleitung und die Bereichsleitung benannt werden (*oben Rn. 6*), ergibt sich daraus nichts anderes. 41

(a) In den Kernbereichen der Aufgaben im pflegerischen Bereich verfügen die „Teamleitungen“ über Kompetenzen der Stufen A und B, sie handeln und entscheiden also selbständig. Auch soweit sie hinsichtlich einzelner Tätigkeiten nur über die Kompetenzstufen C oder D verfügen, beeinträchtigt dies die Annahme einer stationsbezogenen Leitungstätigkeit nicht. Dabei ist - wie die Arbeitgeberin zutreffend herausstellt - die Personaleinsatzplanung einschließlich der Erstellung von Dienst- und Urlaubsplänen ein wichtiger Teil der typischen Tätigkeit einer Stationsleitung. Diese sind nach der Aufgabenbeschreibung von der „Teamleitung“ selbständig vorzubereiten und dem Vorgesetzten (hier: der Bereichsleitung) zu unterbreiten (Kompetenzstufe C). Die entscheidende Tätigkeit verbleibt bei der „Teamleitung“. Diese muss die Planung vornehmen, sich mit den fachlich unterstellten Pflegekräften auseinandersetzen und im Nachgang den Personaleinsatz nach diesen Dienstplänen koordinieren und überwachen (Kompetenzstufe B). 42

(b) Unschädlich ist die Kompetenz für die Freigabe durch die Bereichsleitungen (Kompetenzstufe A). Vielmehr ist die (verbindliche) Dienstplanerstellung oder deren Überprüfung typisches Merkmal des der Stationsleitung übergeordneten Berufsbilds der Pflegedienstleitung (*sh. Bundesagentur für Arbeit www.berufenet.arbeitsagentur.de Steckbrief „Pflegedienstleiter/in“ Stand 1. August 2019*). Diese Kompetenz hat die Arbeitgeberin hier wohl auf die Ebene der Bereichsleitungen übertragen. Dass die „Teamleitung“ unter dem Gesichtspunkt der Führung „Leistungseinschätzungen“ lediglich vorbereitet (Kompetenzstufe C) und keine Arbeitszeugnisse erstellt, steht der Annahme einer Leitung der Station nicht entgegen. Gleiches gilt im Hinblick auf die bloße Mitwirkung an Vorstellungsgesprächen (Kompetenzstufe D), die Umsetzung von 43

Personalentwicklungskonzepten sowie die Umsetzung und Weiterentwicklung von Einarbeitungskonzepten (jeweils Kompetenzstufe C). Auch bei der Durchführung von Probezeitgesprächen, dem Vorschlag der Schwerpunkte der Fort- und Weiterbildung sowie der Auswahl und Motivierung der Mitarbeiter/innen zur Teilnahme daran (jeweils Kompetenzstufe C) handelt es sich jeweils nicht um Maßnahmen, die eine alleinige Kompetenz der Stationsleitungen erfordern würden. Bei den weiteren aufgeführten Tätigkeiten (*ab lfd. Nummer 38*), denen die Kompetenzstufe C zugewiesen ist, handelt es sich überwiegend um typische Fälle der Mitwirkung an der Betriebsführung (*zB projektbezogene Tätigkeitsübernahme, Erstellung einer Investitionsplanung, Konzeptentwicklung für Öffentlichkeitsarbeit etc.*), bei der eine eigenständige Entscheidungsbefugnis nicht zu verlangen ist. Anders als die Arbeitgeberin in ihrer Rechtsbeschwerdeerwiderng meint, kann deshalb nicht davon gesprochen werden, dass die „Teamleitungen“ lediglich Unterstützungsleistungen und Zuarbeit für die Bereichsleitungen erbringen.

(4) Für die Funktionseinheit, die der Arbeitnehmer A leitet, ergibt sich kein anderes Ergebnis. Auch für diese gilt die Aufgabenbeschreibung mit der Kompetenzverteilung zwischen Teamleitung und Bereichsleitung. Über den letztgenannten Aspekt besteht zwischen den Beteiligten kein Streit.

44

Treber

Klug

W. Reinfelder

Der ehrenamtliche Richter Klotz ist wegen Ausscheidens aus dem Amt an der Unterschriftsleistung verhindert.

Kiefer

Treber