LArbG Nürnberg, Urteil v. 18.05.2021 – 7 Sa 269/20

Titel:

Eingruppierung von Beschäftigten in der Pflege als "Leitende Beschäftigte"

Normenketten:

TVG § 1

TVöD-K (VKA) § 12, Anl. 1 Teil B Abschn. XI Nr. 2 EG P 14

Leitsätze:

1. Beschäftigte in der Pflege leiten in der Regel einen "Bereich" nach der Vorbemerkung Nr. 1 "Leitende Beschäftigte in der Pflege" der Entgeltordnung (VKA), wenn ihnen mehrere Stationen unterstellt sind. Im Ausnahmefall kann sich die Bereichsleitung auch aus anderen Gründen ergeben. (Rn. 45 – 55)

2. Ein Ausnahmefall liegt nicht vor, wenn der Leitung einer großen Station Notbehandlung mehr als 12 Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten unterstellt sind, ohne organisatorische Trennung des Pflegepersonals ein Teil der Behandlungsplätze als "Chest Pain Unit" Patienten mit Brustschmerzen zur Verfügung stehen muss und eine künftige Aufnahmestation Präklinik zwischen der räumlichen Errichtung und der eigenständigen Inbetriebnahme als Reservekapazität an Behandlungsplätzen zugeordnet ist. (Rn. 56 – 60)

Schlagworte:

Entgeltgruppe, Eingruppierung, Arbeitszeit, Berufung, Arbeitsvertrag, Revision, Arbeitnehmer, Zuschuss, Leistungen, Arbeitgeber, Auslegung, Betreuung, Dienstbefreiung, Tarifvertragsparteien, organisatorische Einheit, Zustimmung des Betriebsrates, Stroke Unit, Höhergruppierung, Pflege, leitende Beschäftigte, Bereichsleitung, Tarifauslegung, arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Vorinstanz:

ArbG Bayreuth, Endurteil vom 04.06.2020 – 4 Ca 584/19

Tenor

I. Die Berufung gegen das Endurteil des Arbeitsgerichtes Bayreuth vom 04.06.2020 - 4 Ca 584/19 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten im Rahmen einer Zahlungsklage um die zutreffende Eingruppierung des Klägers in der Zeit vom 01.01.2017 bis 30.11.2018 und eine Zeitgutschrift für einen Tag auf Grund der Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme.

2
Der am 05.03.1972 geborene und verheiratete Kläger ist ausgebildete Fachkraft für Gesundheits- und Krankenpflege. Er leitet die Notbehandlung in der Betriebsstätte Klinikum B… Ihm sind zwei Stellvertretungen zugeordnet.

3
Im Zuge von Umbau- und Erweiterungsmaßnahmen wurden in den Jahren 2011/2012 weitere dreizehn Behandlungsplätze geschaffen, die für den Betrieb einer Aufnahmestation (Präklinik) vorgesehen waren. In den Folgejahren wurden diese 13 Behandlungsplätze nicht organisatorisch verselbständigt, sondern durch Pflegepersonal der Notbehandlung betreut. Im Schwerpunkt wurden die Behandlungsplätze als Zusatzkapazität genutzt bei Engpässen in anderen Bereichen, insbesondere der Notbehandlung. Der Kläger führte einen entsprechenden Dienstplan. In der Zeit von September 2016 bis November 2016 wurden die Behandlungsplätze belegt mit telemetriepflichtigen Patienten der Station 24 und pflegerischer Betreuung durch das Pflegepersonal der Station 24. Die organisatorische Verselbständigung erfolgte zum 01.12.2018 unter Zuordnung zu der Station 11/17.

4

In der Notbehandlung sind ferner vier von neun Überwachungsplätzen rund um die Uhr für kardiologische Notfallpatienten vorbehalten mit der organisatorischen Zuordnung eines Oberarztes aus der Kardiologie für die medizinische Behandlung und von wenigstens einer Pflegefachkraft für die pflegerische Behandlung. Die vier Überwachungsplätze sind seitens der Deutschen Gesellschaft für Kardiologie - Herz- und Kreislaufforschung e. V. (DKG) seit 16.05.2017 als Chest Pain Unit (CPU) anerkannt und insgesamt der ärztlichen Leitung der Kardiologie unterstellt.

5
Die pflegerischen Leitungen der Stroke Unit, der Anästhesie und des gemeinsamen Pools für beide Betriebsstätten sowie der Aufnahmestation 11/17, alle in der Betriebsstätte H… gelegen, werden vergütet nach der Entgeltgruppe P 14 mit Stellvertretung mit Vergütung nach Entgeltgruppe P 12.

6
Das Arbeitsverhältnis ist gebunden an die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (VKA). Nach § 12 Abs. 1 TVöD (VKA) richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 - Entgeltordnung.

7
In der Anlage 1 - Entgeltordnung ist - soweit hier von Bedeutung - geregelt:

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen:

1. …

9. Unterstellungsverhältnisse

Satz 1, 2: … Satz 3 und 4: Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten. Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

Teil B Besonderer Teil

XI. Beschäftigte in Gesundheitsberufen

2. Leitende Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen:

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

a) Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar.

²Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.

b) Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. ²Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt.

c) Ein 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.

3. Diese Regelungen gelten auch für Leitungskräfte in der Entbindungspflege.

… Entgeltgruppe P 12

1. Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter

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

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

2. … Entgeltgruppe P 14

1. Beschäftigte als Bereichsleiterinnen/Bereichsleiter bzw. Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter

2. Beschäftigte als ständige Vertreterin-nen/Vertreter von Bereichsleiterinnen/Be-reichsleitern der Entgeltgruppe P 15

8
Nach Einführung der Entgeltgruppen P wurde er in die Entgeltgruppe P 10 übergeleitet. Mit Schreiben vom 03.04.2017 (Bl. 54 der Akte) beantragte der Kläger seine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe P 13 ab 01.01.2017 unter Geltendmachung einer Beschäftigung als Stationsleitung mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen. Daraufhin wurde er nach Zustimmung des Betriebsrates mit Wirkung ab 01.01.2017 entsprechend umgruppiert.

9
Mit Schreiben vom 07.11.2017 (Bl. 56 der Akte) beantragte er seine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe P 14 ab 01.01.2017 unter Geltendmachung einer Beschäftigung als Bereichsleitung oder Abteilungsleitung. Dies lehnte die Beklagte ab.

10
Der Kläger beantragte mit Formularschreiben vom 04.06.2018 (Bl. 69 der Akte) eine Fortbildungsmaßnahme am Klinikum F… zu „ESI Train“ am 19. und 20.10.2018 und wies darauf hin, dass er sich den Zuschuss mit einem Kollegen teilen würde und er mit diesem Kollegen zu dieser Veranstaltung als Beifahrer mitfahren würde. Die Beklagte genehmigte am 08.06.2018 die Dienstbefreiung nur für den 19.10. für einen Tag und einen Zuschuss von 225,00 €. Der Kläger reklamierte dies und wurde mit E-Mail vom 28.09.2018 (Bl. 70 der Akte) darauf hingewiesen, dass es bei der Dienstbefreiung nur für einen Tag verbleibe. Der Kläger nahm dann an der Veranstaltung an beiden Tagen teil.

11
Am 25.07.2019 erhob der Kläger Klage auf Zahlung von der Höhe nach unstreitig 2.484,46 € brutto Differenzvergütung zwischen der erhaltenen Vergütung nach Entgeltgruppe P 13, Stufe 4 und der begehrten Vergütung nach Entgeltgruppe P 14, Stufe 4 für die Zeit vom 01.01.2017 bis 30.11.2018 und auf Gutschrift von 7 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto für den Fortbildungstag am Samstag, den 20.10.2018.

12
Der Kläger macht in der 1. Instanz geltend:

13
Er sei bis 30.11.2018 nicht nur Stationsleitung, sondern Bereichsleitung gewesen. In der Notbehandlung sei er als deren Leitung auch für die weiteren eigenständigen Bereiche Aufnahmestation Präklinik und die Chest Pain Unit als Leitung zuständig gewesen. Er habe auch zwei getrennte Dienstpläne geführt. Auf eine fehlende formale Übertragung komme es nicht an. Die Chest Pain Unit sei auch als solche zertifiziert worden, was gedanklich deren Existenz als eigenständigen Bereich voraussetze. Die pflegerische Mitbetreuung der Aufnahmestation Präklinik sei nur dem Umstand geschuldet, dass kein entsprechendes Personal aufgebaut werden konnte.

14
Jedenfalls ergebe sich der Anspruch auf die geltend gemachte Vergütung aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

15
Die Teilnahme an dem Seminar am 19. und 20.10.2018 sei grundsätzlich gesetzlich als Fortbildung vorgeschrieben. Die Teilnahme sei dringlich gewesen und deshalb die Zeitgutschrift auch für den zweiten Tag geboten.

16
Das Arbeitsgericht Bamberg hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung führte das Arbeitsgericht aus, dass nach dem Vorbringen des Klägers nicht davon ausgegangen werden könne, bei der Aufnahmestation Präklinik und der Chest Pain Unit handele es sich um selbständige organisatorische Einheiten im Sinne der tariflichen Vorschriften. Es seien für diese Einheiten organisatorische Selbständigkeit weder in personeller noch in räumlicher Hinsicht erkennbar. Aus dem Vortrag des Klägers ergebe sich gerade das Gegenteil. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht erkennbar.

17
Ein Anspruch auf Zeitgutschrift für den 20.10.2018 sei nicht gegeben, da der Kläger an diesem Tag nicht gearbeitet habe, eine Freistellung nicht vereinbart gewesen sei und eine zwingende Teilnahme an der Fortbildung nicht ersichtlich sei.

18
Das Urteil vom 04.06.2020 wurde dem Kläger am 17.06.2020 zugestellt. Er legte dagegen Berufung ein mit Berufungsschrift vom 17.07.2020, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangen am gleichen Tag. Nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 16.10.2020 ging die Berufungsbegründungsschrift vom 16.10.2020 am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht Nürnberg ein.

19
Der Kläger wiederholt das erstinstanzliche Vorbringen in der Berufung und setzt sich mit den Rechtsausführungen des Erstgerichtes auseinander.

20
Er macht geltend:

21
Es handele sich bei Notbehandlung, Aufnahmestation Präklinik und Chest Pain Unit um eigenständige Stationen. Es bestünden jeweils eigene Aufgaben unter organisatorischer Unabhängigkeit. Die Arbeitsabläufe hingen nicht miteinander zusammen. Es lägen unterschiedliche Zielsetzungen vor. Die Patienten der Notbehandlung würden als ambulante Patienten im Krankenhaussystem KISS geführt, die Patienten der Aufnahmestation Präklinik als stationäre Patienten. Die Patienten der Notbehandlung würden als ambulante Fallpauschalen abgerechnet, die Patienten der Aufnahmestation Präklinik als stationäre Patienten mit DRG. Es würde auch getrennt dokumentiert. Die ärztliche Behandlung erfolge von organisatorisch unterschiedlich zugeordneten Ärzten. In der Notbehandlung ginge es primär um Funktionspflege, in der Aufnahmestation Präklinik um Grundpflege. Es bestehe eine räumliche Trennung, erkennbar an der Tür zwischen den Bereichen. Notbehandlung und Aufnahmestation Präklinik hätten eigene Stützpunkte, eigene Medikamentenlager, eigene Kostenstellen, eigene Patientenbäder und eigene Fäkalienräume. Die Personalplanung finde eigenständig statt, es bestünden separate Dienstpläne.

22
Die Chest Pain Unit sei schon wegen ihrer Zertifizierung und den damit verbundenen Personalvorgaben ein eigenständiger Bereich.

23
Erst mit der Herauslösung der Aufnahmestation Präklinik aus der Notbehandlung sei die vorliegende Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 13 hinzunehmen.

24
Jedenfalls sei er vergleichbar mit den bereits erstinstanzlich genannten pflegerischen Leitungen im Hinblick auf gemeinsame Dienstpläne mit individueller Zuordnung von Mitarbeitern, gemeinsamer Urlaubsplanung, Rotation bei Krankheitsausfall, einheitlicher Dokumentation im Bereich, unterschiedlichen Kostenstellen im Bereich, gemeinsamen Stationsbesprechungen, unterschiedlichen Arbeitsweisen in den Bereichen.

25
Die Zeitgutschrift sei zu erteilen. Es sei vereinbart gewesen, dass ein Kollege und er auf die Fortbildung gehen und sie sich die Kosten teilen. Hinsichtlich der Stunden für den Samstag sei keine konkrete Regelung getroffen worden.

26
Der Kläger und Berufungskläger stellt folgende Anträge:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Bayreuth mit dem AZ.: 4 Ca 584/19, verkündet am 04.06.2020, wird abgeändert.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.484,46 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu bezahlen.

3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Zeitkonto des Klägers 7 Stunden gutzuschreiben.

27
Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,

Die Berufung wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

28
Die Beklagte trägt vor:

29
Das Erstgericht habe zutreffend entschieden.

30
Weder seien eigenständige organisatorische Einheiten gegeben noch eine Vergleichbarkeit mit den benannten pflegerischen Leitungen.

31
Die Fortbildung sei nicht gesetzlich vorgeschrieben gewesen für die Weiterarbeit des Klägers in seiner Position. Es sei ausdrücklich nur Dienstbefreiung für den 19.10.2018 erfolgt.

32
Mit Schreiben vom 14.04.2021 (Bl. 185 der Akte) und vom 22.04.2021 (Bl. 186 der Akte) stimmten die Parteien dem Vorschlag des Gerichts mit Beschluss vom 01.04.2021 zur Entscheidung im schriftlichen Verfahren zu. Die Parteien erhielten nach § 128 Abs. 2 ZPO Gelegenheit, bis 11.05.2021 abschließend vorzutragen.

33
Wegen des weitergehenden Vorbringens der Parteien in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht wird auf die Berufungsbegründung vom 16.10.2018 (Bl. 159 ff der Akte) und die weiteren klägerischen Schriftsätze vom 31.03.2021 (Bl. 179 ff der Akte) und vom 11.05.2021 (Bl. 205 ff der Akte) sowie die Berufungserwiderung vom 23.11.2020 (Bl. 170 ff der Akte) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

34
Die Berufung ist zulässig.

35
Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und 2 c) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 ArbGG.

B.

36
Die Berufung ist unbegründet.

37
Die Kläger hat keinen Anspruch auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 14 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA), Teil B., Abschnitt XI., Ziffer 2 und Bezahlung nach dieser Entgeltgruppe für den Zeitraum vom 01.01.2017 bis 30.11.2018. Er hat auch keinen Anspruch auf die geltend gemachte Vergütung nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Berufung des Klägers ist unbegründet.

38
I. Der Kläger erfüllt nicht die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe P 14.

39
Dies ergibt die Auslegung des Tarifwerkes.

40
Das Erstgericht ist insoweit mit zutreffender Begründung zum zutreffenden Ergebnis gelangt. Das Gericht nimmt daher Bezug auf die sorgfältigen und richtigen Ausführungen in den Entscheidungsgründen des Erstgerichtes und macht sich diese zu eigen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

41
Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen führt das Gericht noch aus:

42
1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teiles eines Tarifvertrages den Regeln, die für die Auslegung von Gesetzen gelten.

43
Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls 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, Urteil vom 26.04.2017 - 10 AZR 589/15 -, dort Rdz. 14, zitiert nach juris.

44
2. Für den vorliegenden Fall ergibt sich hieraus:

45
(1) Die Vergütungsgruppen von der Entgeltgruppe P 9 über die Entgeltgruppen P 10 bis P 16 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA), Teil B, Abschnitt XI., Ziffer 2 bauen hierarchisch aufeinander auf. Sie folgen dabei einer generalisierten Aufbaustruktur der Krankenhäuser und Kliniken. Die bis zum Jahre 2016 praktizierte Eingruppierung folgte festen Unterstellungsmerkmalen. Seit 01.01.2017 folgt die Eingruppierung bestimmten Strukturmerkmalen. Gedanklicher Ausgangspunkt ist der hierarchische Aufbau der Organisationseinheiten der Häuser mit Richtgrößen hinsichtlich der unterstellten Fachkräfte und abstrakten Heraushebungsmerkmalen. Damit wird eine größere Flexibilität bei der Eingruppierung angestrebt und ermöglicht, Breier ua., Entgeltordnung VKA, Eingruppierung in der Praxis, Leitende Beschäftigte in der Pflege, D 1.3.11.2, dort Rdz. 1ff.

46
Nach der Vorbemerkung Nr. 1 zu Abschnitt XI., Ziffer 2 legen die Tarifvertragsparteien dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zugrunde:

47
1. Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind i. d. R. nicht mehr als 9 Beschäftigte unterstellt.

48
2. Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind i. d. R. nicht mehr als 12 Beschäftigte unterstellt.

49
3. Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst i. d. R. mehrere Stationen. Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind i. d. R. nicht mehr als 48 Beschäftigte unterstellt.

50

Die kleinste organisatorische Einheit ist danach die Station, Abschnitt XI., Ziffer 2 Leitende Beschäftigte in der Pflege, Vorbemerkung Nr. 1, Satz 1, Nr. 2. Die Station ist eine räumlich abgegrenzte Einheit. Dort werden durch die Stationsleitung die sachlichen und personellen Mittel organisiert und koordiniert, um die anfallenden pflegerischen Aufgaben in der Grund- und Behandlungspflege in der gebotenen Qualität durchführen zu können. In diesem Zusammenhang obliegt der Stationsleitung insbesondere die fachliche und disziplinarische Führung der dort beschäftigten Pflegekräfte wie Dienstplanerstellung, Aufstellung des Urlaubsplanes, gebotene stationsspezifische Fort- und Weiterbildung für die Pflegekräfte und Mitarbeitergespräche.

51
Im Rahmen seiner Organisationsgewalt bestimmt der Arbeitgeber Größe und Aufgaben der einzelnen Stationen und übergeordnet des Bereiches bzw. der Abteilung.

52
An dieser Organisationsentscheidung des Arbeitgebers und seiner Umsetzung in den Häusern orientiert sich die Eingruppierung der leitenden Beschäftigten in der Pflege.

53
Zu berücksichtigen sind dabei nach dem Tarifwerk einerseits ein höheres Maß von Verantwortlichkeit (Heraushebungsmerkmal der Entgeltgruppe P 11, Fallgruppe 1 gegenüber Entgeltgruppe P 10; der Entgeltgruppe P 13 gegenüber der Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 1 und der Fallgruppe P 16 gegenüber der Fallgruppe P 15) sowie Tätigkeiten, die sich durch Umfang und Bedeutung des Aufgabengebietes herausheben (Heraushebungsmerkmal der Entgeltgruppe P 15 gegenüber der Entgeltgruppe P 14, Fallgruppe 1).

54
Andererseits ist im Tarifwerk auch die schiere Größe der Einheit in personeller Hinsicht „Gruppe“ bzw. „Team“, der „Station“ und des „Bereiches“ bzw. „Abteilung“ als Heraushebungsmerkmal verankert worden (Heraushebungsmerkmal der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1 gegenüber Entgeltgruppe P 10; Entgeltgruppe P 13 gegenüber Entgeltgruppe P 12, Fallgruppe 1 und Entgeltgruppe P 15 gegenüber Entgeltgruppe P 14, Fallgruppe 1). Im Heraushebungsmerkmal selbst ist nur jeweils die „große Station“ bzw. die „große Abteilung“ oder der „große Bereich“ genannt.

55
Ausnahmsweise kann bei Vorliegen besonderer Gründe die Eingruppierung einer Leitung einer Station in die Entgeltgruppe P 14 geboten sein. Dies ergibt sich schon aus der Formulierung der Vorbemerkung Nr. 1 c, nach der eine Bereichsleitung „in der Regel“ mehrere Stationen umfasst. Allerdings verzichtet die Entgeltordnung auf die eigene nähere Bestimmung dieser Ausnahme. Allgemein kann daher als Kriterium für die Ausnahme darauf abgestellt werden, dass bei der Leitung nur einer Station auf Grund besonderer Umstände ein Maß an Verantwortung in der Funktion zukommt, wie es sonst für eine Bereichsleitung typisch ist, so auch LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 18.09.2020 - 1 TaBV 1/20 -, Rn. 56 f, zitiert nach juris.

56
(2) a. Hier spielt die Frage der personellen Ausstattung, also der vom Kläger geführten Zahl von Pflegefachkräften in Vollzeitäquivalenten auf der Notbehandlung für seine zutreffende Eingruppierung keine Rolle. Nach seinem unbestrittenen Vorbringen handelt es sich dabei um ca. 30 Vollzeitäquivalente, hinter denen im Hinblick auf die Teilzeitbeschäftigten eine noch größere Zahl an Mitarbeitern steht. Daraus ergibt sich aber nur, dass er eine große Station leitet mit der entsprechenden Eingruppierung in Entgeltgruppe P 13.

57
b. Für die Abgrenzung der Station vom Bereich kommt es nach den obigen Ausführungen auch nicht auf große Teile des Berufungsvorbringen des Klägers an. Es kommt nicht darauf an, ob die Patienten in der EDV der Beklagten als ambulante oder stationäre Patienten geführt werden oder diese gegenüber den Kassen als ambulante Fallpauschalen oder nach dem DRG-System abgerechnet werden. Es kommt auch nicht darauf an, ob die pflegerische und medizinische Behandlung des unterschiedlichen Patientengutes durch sich nicht deckende Kreise medizinischen und pflegerischen Fachpersonals erfolgt und Patienten in der Aufnahmestation Präklinik von den jeweiligen Stationsärzten, nicht mehr den Ärzten der Notbehandlung,

betreut werden. Gleiches gilt für die medizinische Behandlung des Patientengutes der Chest Pain Unit durch Ärzte der Kardiologie, nicht der Notbehandlung. Es kommt auch nicht darauf an, dass das Patientengut und dessen pflegerische Behandlung in unterschiedlichen Dokumentationssystemen erfolgt und in einem Bereich Grundpflege und im anderen Bereich Behandlungspflege überwiegt.

58
Soweit es auf die Organisation der personellen Mittel ankommt, ist aus dem Vorbringen des Klägers nicht ersichtlich geworden, dass er mehrere Gruppen von Pflegefachkräften getrennt organisiert und eingesetzt hätte.

59
Für den Bereich der vier Überwachungsplätze, die seitens der DGK als Chest Pain Unit anerkannt wurden, behauptet er dies schon gar nicht. Aus dem dazu vorgelegten Konzept der Beklagten für die Chest Pain Unit ergibt sich dies ebenfalls nicht. Dort wird nur die organisatorische Vorsorge zugesichert, dass diese vier Überwachungsplätze rund um die Uhr das ganze Jahr für Patienten mit Brustschmerzen sowie mindestens eine Pflegekraft zur Verfügung stehen. Auch aus den vom Kläger exemplarisch vorgelegten Dienstplänen (Bl. 89 ff der Akte) für die Zeit vom 01.02. bis 30.04.2016 ergibt sich eine eigene Einteilung von Pflegefachkräften für die Chest Pain Unit nicht, nachdem zu diesem Zeitpunkt eine entsprechende Teileinheit mit Zuordnung der medizinischen Behandlung durch Ärzte der Kardiologie möglicherweise noch gar nicht bestand. Eine eigene Zusammenfassung personeller Mittel aus dem Pflegebereich zur kontinuierlichen Besetzung dieses nach der Zertifizierung erforderlichen einen Pflegearbeitsplatzes hat der Kläger auch nicht behauptet für die Zeit vor und die Zeit nach der Zertifizierung. Mit der Integration einer durch die DGK anerkannten Chest Pain Unit in die Notbehandlung lässt sich deshalb die Leitung eines Bereiches als Mehrheit von Stationen durch den Kläger nicht begründen.

60
Gleiches gilt für die Aufnahmestation Präklinik. Auch hier lässt sich den vom Kläger vorgelegten Dienstplänen nicht entnehmen, dass es eine eigene Gruppe von Pflegefachkräften unter seiner Leitung für die Aufnahmestation Präklinik gegeben hätte. Die für diesen Bereich eingeplanten Pflegefachkräfte sind in den vom Kläger erstellten Dienstplänen daran erkennbar, dass er beim Kürzel für die einzelnen Schichten „F1“ und „S1“ jeweils ein großes „A“ zwischen Buchstabe und Zahl eingefügt hat. Nimmt man sein Vorbringen zu dieser gesonderten Kennzeichnung in den Dienstplänen ernst, so war in der rund um die Uhr mit Pflegekräften besetzten Notbehandlung im Februar 2016 genau eine Pflegekraft an genau fünf Frühschichten und einer Nachtschicht, im März 2016 wiederum genau eine Pflegekraft an genau einer Frühschicht, drei Spätschichten und einer Nachtschicht und im April 2016 wiederum genau eine Pflegekraft an genau fünf Frühschichten und drei Spätschichten in dem Bereich Aufnahmestation Präklinik im Einsatz. Bei weiterer Auswertung der vorgelegten Dienstpläner ergibt sich, dass der Kläger regelmäßig nicht am Bett stand in der Notbehandlung, sondern mit Leitungsaufgaben beschäftigt war, da er selber in den Dienstplänen regelhaft mit „Org“ eingetragen ist. Im Übrigen sind regelhaft zwei Pflegekräfte in der Frühschicht, zwei Pflegekräfte in der Spätschicht und eine weitere Pflegekraft in der Nachtschicht eingeteilt. An 90 Kalendertagen waren mithin regelhaft jeweils fünf Pflegekräfte zu planen. Das sind im Ergebnis 450 Schichten. Für die Aufnahmestation Präklinik plante der Kläger zusätzlich in dieser Zeit noch 18 Schichten. Was der Kläger hier genau als eigenen Dienstplan für die Aufnahmestation Präklinik behandelt wissen will und wie er zu der Behauptung eigenständiger Personalplanung für Notbehandlung einerseits und Aufnahmestation Präklinik andererseits kommt, erschließt sich dem Gericht vor dem Hintergrund der von ihm vorgelegten Dienstpläne nicht. Hier zeigt schon der Einsatz nur einer einzigen Pflegekraft an einer Handvoll Tagen in einem Quartal, dass hier keine eigene Station mit eigenen personellen Mittel seitens der Beklagten organisiert worden war. Daran ändert sich auch nichts dadurch, dass die Beklagte der Ansicht ist, das geringe Patientenaufkommen hätte keine Inbetriebnahme einer eigenständigen Aufnahmestation Präklinik gerechtfertigt, während der Kläger dies auf den allgemeinen Mangel an Pflegefachkräften zurückführt. Im Ergebnis zeigt dies nur, dass die Beklagte zwar eine eigene Aufnahmestation Präklinik räumlich bereits 2012 hergerichtet hat, deren Inbetriebnahme als eigene Station aber erst ab 01.12.2018 erfolgte.

61
c. Ausnahmsweise kommt eine Eingruppierung als Bereichsleitung in die Entgeltgruppe P 14 auch dann in Betracht, wenn der Leitung nur eine Station unterstellt ist, ihre Verantwortung in der Führung aber typischerweise der Verantwortung einer Bereichsleitung in der Führung entspricht.

62
Vor diesem Hintergrund kann das Gericht auch dem Vorbringen des Klägers, die Bereiche seien zumindest räumlich abgegrenzt durch Türen, keine Bedeutung beimessen. Auf Notbehandlungsstationen ist es heute weder in Deutschland noch in B… üblich, das gesamte Patientengut in nur einem Saal unterzubringen, sodass eine Vielzahl von Türen zu den Zimmern und den Behandlungsplätzen Standard ist. Ohne weiteres und konkretes Vorbringen des Klägers zur besonderen räumlichen Situation kann deshalb allein aus dieser auch nicht auf den denkbaren Ausnahmefall der Bereichsleitung aus besonderen Gründen geschlossen werden. Auch aus der räumlichen Einrichtung von zwei Stützpunkten, zwei Medikamentenlagern, mehreren Patientenbädern und Fäkalienräumen im Hinblick auf eine künftige Teilung einer Notfallstation in eine Notfallstation und eine Aufnahmestation Präklinik lässt sich ohne eine nachfolgende organisatorische Trennung nicht auf eine besondere Führungsverantwortung der Stationsleitung schließen.

63
3. Ein Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist ebenfalls nicht ersichtlich.

64
(1) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes aus Art. 3 Abs. 1 GG. Er findet in ständiger Rechtsprechung des BAG Anwendung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip aufgrund abstrakter Regelung gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet den Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regel gleich zu behandeln. Er verbietet sowohl die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb der Gruppe als auch eine sachfremde Gruppenbildung. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verlangt, dass eine vorgenommene Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist. Eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung verstößt erst dann gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger Grund für die Differenzierung nicht finden lässt.

65
(2) Der Kläger hat hier von einer Vielzahl von Stationsleitungen in den beiden Betriebsstätten der Beklagten nur drei Personen benannt, welche in einer Beschäftigung als Stationsleitung nicht nach Entgeltgruppe P 12 oder P 13 vergütet werden, sondern nach Entgeltgruppe P 14.

66
Dazu ist festzuhalten, dass allein aus der Begünstigung eines einzelnen Arbeitnehmers ein nichtbegünstigter Arbeitnehmer keinen Anspruch auf höhere Vergütung herleiten kann.

67
Dazu ist ferner festzuhalten, dass kein Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht oder bei einem Rechtsirrtum des Arbeitgebers besteht. Deshalb kann sich ein Arbeitnehmer nicht darauf berufen, dass ein ihm vergleichbarer Arbeitnehmer zu Unrecht in eine höhere Vergütungsgruppe eingestuft und nach dieser vergütet wird. Auch bei einer rechtsirrtümlich falsch angewendeten Rechtsnorm kann niemand aus Gründen der Gleichbehandlung für sich die gleiche Falschanwendung verlangen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz greift nur bei einem gestaltenden Verhalten des Arbeitgebers, nicht jedoch bei einem bloßen - auch vermeintlichen - Normvollzug, BAG, Urteil vom 24.06.2004 - 8 AZR 357/03 -, Rn. 49, zitiert nach juris. Schließlich ist alleiniger Träger der Beklagten der Krankenhauszweckverband B… Bei der damit vorliegenden öffentlichen Trägerschaft spricht nichts dafür, dass die Beklagte bewusst ein vom einschlägigen Tarifwerk abweichendes Vergütungssystem, das zu höheren als den tariflichen Arbeitsentgelten führt, etablieren wollte. So entspricht es der ständigen Rechtsprechung des BAG, dass der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes keine übertarifliche Vergütung gewähren will, sondern nur das, was dem Arbeitnehmer auch tatsächlich zusteht, Urteil vom 29.08.2012 - 10 AZR 571/11 -, Rn. 27, zitiert nach juris. Die Beklagte zählt nicht selbst zum öffentlichen Dienst. Dem Gedanken, der hinter der Rechtsprechung des BAG steht, ist aber auch hier hinsichtlich der Vortragslast des Klägers zum Bestehen eines Anspruches aus Gründen der Gleichbehandlung Rechnung zu tragen.

68
Vor diesem Hintergrund genügt das klägerische Vorbringen zu nur drei Stationsleitungen bei der Beklagten mit einer Vergütung nach der Entgeltgruppe P 14 nicht für einen schlüssigen Vortrag zu einem Anspruch aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dies gilt insbesondere auch vor dem

Hintergrund, dass unstreitig die Aufgaben einer Aufnahmestation ab 01.12.2018 einer ab diesem Zeitpunkt selbständig organisierten Aufnahmestation Präklinik zugeordnet wurden und die Beklagte schon in der vorgerichtlichen Korrespondenz darauf hingewiesen hatte, dass die pflegerische Leitung der Station 11/17 die Organisation des Personals in dieser neuen Station zusätzlich übernommen hatte.

69
II. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Zeitgutschrift für die Teilnahme an der Fortbildung im Klinikum F… am 20.10.2018.

70
Das Erstgericht ist auch hier mit zutreffender Begründung zum zutreffenden Ergebnis gelangt. Das Gericht nimmt daher Bezug auf die Ausführungen in den Entscheidungsgründen des Erstgerichtes und macht sich diese zu eigen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

71
Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen führt das Gericht noch aus:

72
Soweit der Kläger geltend macht, er habe mit der Beklagten vereinbart, dass er mit einem Kollegen zur Fortbildung geht und sie sich die Fortbildungskosten teilen und dies führe zu einem Anspruch auf Zeitgutschrift, ist dies unzutreffend. In der Korrespondenz der Parteien um die Teilnahme an der Fortbildung finden sich keine Anhaltspunkte für eine Vereinbarung, dass dem Kläger zwei Tage Zeitgutschrift erteilt werden, wenn er sich die Fortbildungskosten mit dem Kollegen teilt.

73
Soweit der Kläger geltend macht, für den Samstag sei keine konkrete Regelung getroffen worden und deshalb seien die Stunden gutzuschreiben, erschließt sich der Sinn dieser Ausführungen dem Gericht nicht. Der Kläger wurde bereits erstinstanzlich auf den Grundsatz „kein Lohn ohne Arbeit“ hingewiesen. Der Kläger ist auch Betriebsrat. Warum er dennoch der Meinung ist, mit Fortbildung verbrachte Freizeit sei zwingend wie Arbeit zu honorieren, erschließt sich nicht.

74
Die Berufung des Klägers hat daher insgesamt keinen Erfolg.

C.

75
Der Kläger trägt die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels, § 97 Abs. 1 ZPO.

D.

76
Die Revision war nicht zuzulassen nach § 72 Abs. 1 und 2 Nr. 1 ArbGG.