

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 2 TaBV 19/17

3 BV 10 e/17 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 30.01.2018

gez. ...

Urkundsbeamte d. Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 30.01.2018 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richterinnen ... und ... als Beisitzende

b e s c h l o s s e n:

1. Die Beschwerde wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann der Beteiligte Ziff. 2 durch Einreichung einer Rechtsbeschwerdeschrift bei dem

Bundesarbeitsgericht, Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt

Rechtsbeschwerde einlegen.

Die Rechtsbeschwerdeschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Rechtsbeschwerdeführer muss die Rechtsbeschwerde begründen. Die Rechtsbeschwerdebegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Rechtsbeschwerdeschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Rechtsbeschwerdebegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Rechtsbeschwerde beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Rechtsbeschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Rechtsbeschwerde gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Rechtsbeschwerde eingelegt werde.

Die Rechtsbeschwerde und ihre Begründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Rechtsbeschwerdeschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Beschlusses beigelegt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.

.....

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die Umgruppierung von 5 Arbeitnehmern.

Die antragstellende Arbeitgeberin ist ein integrierter Anbieter von Dienstleistungen im Gesundheitswesen in der Region P.. Sie ist unter anderem Träger der Krankenhäuser in E., W. und P.. Sie beschäftigt über 2000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auf die Arbeitsverhältnisse findet der TVöD (VKA) für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser Anwendung.

Der Antragsgegner ist der standortübergreifend auf der Grundlage eines Tarifvertrages nach § 3 BetrVG gebildete zuständige Betriebsrat.

Die Antragstellerin hat ein Konzept zur Etablierung neuer Strukturen im mittleren Management im Pflege- und Funktionsdienst entwickelt. Dieses sollte unter Beteiligung und mit Zustimmung des Antragsgegners spätestens zum 01. Januar 2017 umgesetzt sein. Kernelement dieses Konzepts ist die Ablösung der bisherigen Funktionen von Stationsleitung und stellvertretender Stationsleitung durch die Einführung von stationsübergreifenden Bereichs- und Teamleitungen. Hierdurch soll eine einheitliche stations- und teilweise auch standortübergreifende Struktur der mittleren Führungsebene etabliert werden. Im Konzept der Antragstellerin ist vorgesehen, dass die Abwesenheitsvertretung einer Bereichsleitung durch eine andere Bereichsleitung erfolgt. Für die Station bedeutet dies Konzentration auf die Pflege und Entlastung von organisatorischen Aufgaben. Die Aufgabe der Bereichsleitung ist auf interdisziplinäre Zusammenarbeit ausgerichtet. Stationsübergreifendes Denken ersetzt stationsbezogene Sichtweise (vgl. das Konzept zur Etablierung neuer Strukturen im mittleren Management im Pflege- und Funktionsdienst (Bl. 21 - 23 d. A., Anlage AS 1)).

Die Verantwortungsbeschreibung Teamleitung im Pflege- und Funktionsdienst (Bl. 137 d. A., Anlage AS 13) lautet auszugsweise wie folgt:

...

Ziele der Tätigkeit

- Sie unterstützt mit ihrer täglichen Arbeit die vorgesetzte Bereichsleitung
- Die Teamleitung übernimmt verantwortlich die Aufgaben und Tätigkeiten für ihre Station (wie folgt beschrieben).

.....

Für den weiteren Inhalt wird auf die Anlage AS 13 vollinhaltlich Bezug genommen.

Die Verantwortungsbeschreibung für die standortübergreifende Bereichsleitung lautet auszugsweise wie folgt:

Ziele der Tätigkeit

- Führung des Pflegebereichs im Sinne der Gesamtzielsetzung des S. Klinikums
-
- ...

Aufgaben und Tätigkeiten

Mitarbeiterbezogenen Aufgaben/Personalmanagement

Selbstständige organisatorische Leitung des Verantwortungsbereichs unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte und aktueller fachlicher Standards

- Dienstaufsicht gegenüber dem Pflegepersonal der Station, ...
- Sicherstellung von Dienst- und Urlaubsplänen im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen und hausinternen Vorschriften
- Sicherstellung einer bedarfsgerechten Pflegepersonalauslastung in kollegialer Zusammenarbeit mit anderen Stationen und Abteilungen
- Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitszeit und gesetzlicher sowie tariflicher Vorgaben
- Mitwirkung bei der Einstellung und Auswahl neuer Mitarbeiter sowie bei Versetzungs- und Entlassungsverfahren von Mitarbeitern im Verantwortungsbereich

...

Im Übrigen wird Bezug genommen auf die Anlage AS 10 (Bl. 132 d. A.).

Nach dem vor der Umstellung gelebten Konzept war die Stationsleitung verantwortlich für die Führung der Mitarbeiter, die Planung des Personaleinsatzes und der Arbeitsprozesse (vgl. Bl. 136 d. A., Anlage AS 11).

Im Dezember 2017 ist dem Antragsgegner eine „Aufgabenbeschreibung „Bereichsleitung/Teamleitung“ übermittelt worden, auf deren Inhalt Bezug genommen wird (Bl. 358 - 364, Anlage AG 6).

Die Arbeitnehmerinnen H., K. und M. (verheiratete D.) waren bis zum 31. Dezember 2016 bei der Antragstellerin als Gesundheits- und Krankenpflegekräfte eingesetzt und in die Entgeltgruppe KR 7a (entspricht P 7 nach der zum 01.01.2017 in Kraft getretenen neuen Entgeltordnung der VKA) eingruppiert. Zum 01. Januar 2017 haben diese drei Arbeitnehmerinnen im Rahmen der Umsetzung des vorgenannten Konzepts die neu eingeführte Funktion einer Teamleitung übernommen.

Dem Team von Frau H. sind 10,73 Vollzeitkräfte nachgeordnet. Dieses Team ist Teil des Bereichs, der von der Bereichsleitung Frau H. geleitet wird. Zum Bereich von Frau H. gehören drei Teams mit insgesamt 38,78 Vollzeitkräften.

Dem Team von Frau K. sind 9,6 Vollzeitkräfte nachgeordnet. Das Team von Frau K. ist Teil eines Bereichs der Bereichsleitung Frau H.. Zum Bereich von Frau H. gehören drei Teams mit insgesamt 38,79 Vollzeitkräften.

Dem Team von Frau M. sind 9,95 Vollzeitkräfte nachgeordnet. Das Team von Frau M. ist Teil des Bereichs von Herrn S. mit insgesamt 30,90 Vollzeitkräften.

Vor der Übertragung der neuen Funktionen hat die Antragstellerin den Antragsgegner jeweils mit Schreiben vom 15./16. Dezember 2016 über die geplante Änderung der Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen H., K. und M. und über die entsprechende Änderung der Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 11 unterrichtet und diesen um Zustimmung gebeten (Bl. 26 - 28 d. A.).

Der Arbeitnehmer Herr A. war bis zum 31.12.2016 als Altenpfleger im Herzkatheterlabor der Antragstellerin tätig. Er war in die Entgeltgruppe KR 8a eingruppiert. Zum 01. Januar 2017 übernahm der Arbeitnehmer die standortübergreifende Teamleitungsfunktion für das Herzkatheterlabor in P. und E.. In dieser Funktion sind ihm 12,06 Vollzeitkräfte nachgeordnet. Für die standortübergreifende Leitung des Bereichs des Herzkatheterlabors ist die Bereichsleitung Frau M. zuständig.

Frau R. war bis zum 31. Dezember 2016 als Gesundheits- und Krankenpflegerin in der Endoskopie der Antragstellerin tätig. Sie war ebenfalls in die Entgeltgruppe KR 8a eingruppiert. Zum 01. Januar 2017 übernahm die Arbeitnehmerin die standortübergreifende Teamleitung für die Endoskopie in E., P. und W.. Ihr sind 14,2 Vollzeitkräfte nachgeordnet. Die standortübergreifende Leitung des Bereichs der Endoskopie wird von Frau D. ausgeübt.

Bezüglich Herrn A. und Frau R. unterrichtete die Antragstellerin den Antragsgegner mit Schreiben vom 15. und 19. Dezember 2016 über die geplante Änderung der Tätigkeit und über die geplante Änderung der Eingruppierung und bat um Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 11 (Bl. 129 - 130 d. A., Anlage AS 7).

Am 22. Dezember 2016 teilte der Antragsgegner mit, dass er mit Beschluss vom 21. Dezember 2016 der Änderung der Funktion der Arbeitnehmerinnen H., K. und M. zugestimmt habe. Die Eingruppierung werde jedoch gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG abgelehnt. Zur Begründung führte der Antragsgegner aus, dass in der neuen Ent-

geltordnung die Station die kleinste organisatorische Einheit sei. Die hier betroffenen Kolleginnen würden diese Station leiten. Eine Umbenennung der Leitung dieser Stationen in Teamleitung sei für die Eingruppierung unschädlich. Es sei daher eine Eingruppierung in die EG 12 vorzunehmen (Bl. 128 d. A., AS 6).

Bezüglich der Arbeitnehmer/in A. und R. teilte der Antragsgegner mit Schreiben vom 22. Dezember 2016 mit, dass der Änderung der Funktion/Versetzung zugestimmt werde, nicht jedoch der Eingruppierung. Zur Begründung führte der Antragsgegner aus, dass die Umbenennung der Leitungen in Teamleitung für die Eingruppierung unschädlich sei und die Vertretung der standortübergreifenden Bereichsleitung wie eine Stationsleitung in die EG 12 einzugruppieren sei.

Die Antragstellerin ist der Auffassung, dass alle fünf Arbeitnehmer/innen nach dem Vergütungssystem der VKA in die Entgeltgruppe P 11 einzugruppiert seien. Die Zustimmung des Betriebsrates zu dieser Eingruppierung sei daher zu ersetzen.

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. Die Aufgabenstellung der Teamleitung beinhalte ein reduziertes Maß an Mitverantwortung. Auch wenn eine Teamleitung auf einer Station eingesetzt sei, führe dies nicht dazu, dass die Teamleitungen weiterhin Stationsleitungen seien. Die Leitung erfolge nach dem neuen Konzept stationsübergreifend durch die neu geschaffenen Bereichsleitungen, dies gelte insbesondere für die Planung des Personaleinsatzes (Aktuelle Dienstplanung, Ausfallmanagement, Urlaubsplanung etc.). Den im Antrag benannten fünf Mitarbeitern seien tatsächlich und ausschließlich die Aufgaben entsprechend dem Konzept Teamleitung übertragen worden.

Die Einführung der neuen Organisations- und Leitungsstrukturen habe nicht genau am Stichtag 01. Januar 2017 umgesetzt werden können, dies sei aber auf jeden Fall nach der Evaluation der Bereichs- und Teamleitersitzungen vom 09. Mai 2017 der Fall gewesen. Die neue Aufgabenverteilung sei nochmals klargestellt worden, insbesondere, dass die Dienstplanerstellung, das Führen und Schließen des Plans, das Führen von disziplinarischen Mitarbeitergesprächen sowie das Ausfallmanagement nach den Vorgaben des neuen Leitungskonzepts allein und ausschließlich im Verantwortungsbereich der Bereichsleitung liege. Es habe daher auch keine neue Weisungslage gegeben, sondern es habe sich um eine Klarstellung und Umsetzung eines bereits eingeführten Konzepts gehandelt.

Die Antragstellerin hat die Anträge gestellt,

1. die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung der Frau A. H. in die Entgeltgruppe P 11, Stufe 2, der Entgeltordnung des TVöD (VKA) zu ersetzen,
2. die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung der Frau A. K. in die Entgeltgruppe P 11, Stufe 2, der Entgeltordnung des TVöD (VKA) zu ersetzen,
3. die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung der Frau N. M. in die Entgeltgruppe P 11, Stufe 2, der Entgeltordnung des TVöD (VKA) zu ersetzen,
4. die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des Herrn F. A. in die Entgeltgruppe P 11, Stufe 4, der Entgeltordnung des TVöD (VKA) zu ersetzen,
5. die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung der Frau S. R. in die Entgeltgruppe P 11, Stufe 2, der Entgeltordnung des TVöD (VKA) zu ersetzen.

Der Antragsgegner hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Der Betriebsrat ist der Auffassung, dass die Zustimmung zu den Eingruppierungen der fünf Arbeitnehmer nicht zu ersetzen. Die drei Arbeitnehmerinnen H., K. und M. hätten seit dem 01. Januar 2017 jeweils eine Station übernommen, seien damit Stationsleitung und in die Entgeltgruppe P 12 einzugruppieren. Die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit entspreche der einer Stationsleitung. Auf die Benennung der Stelle oder Position komme es nicht an. Es sei auch unerheblich, dass die Antragstellerin mit dem neuen Konzept die zusätzliche Hierarchieebene Bereichsleitung geschaffen habe. Alle sogenannten Teamleitungen würden eine Station leiten.

Auch die beiden Arbeitnehmer Herr A. und Frau R. würden eine organisatorische Funktionseinheit leiten; ihr Aufgabenbereich einer standortübergreifenden Teamleitung entspreche ebenfalls den Aufgaben einer Stationsleitung. Darüber hinaus seien beide Stellvertreter der Bereichsleitung und damit ebenfalls in die Entgeltgruppe P 12 einzugruppieren.

Im Übrigen sei er, der Antragsgegner, im Rahmen der Anhörung nach § 99 BetrVG nicht ausreichend unterrichtet worden. Es sei vom Arbeitgeber nicht dargelegt worden, aus welchen Gründen die betroffenen Mitarbeiter in die Entgeltgruppe P 11 einzugruppieren seien. Es seien weder die konkreten Aufgaben noch die Verantwortungsbereiche im Einzelnen dargelegt worden. Es sei nur ein Konzept vorgestellt worden. Aus den Anhörungsbögen hätte er, der Antragsgegner, nur erkennen können, dass die Arbeitnehmer eine Station bzw. eine organisatorische Funktionseinheit leiten würden.

Das Arbeitsgericht hat den Zustimmungsersetzungsanträgen der Arbeitgeberin mit Beschluss vom 18. Juli 2017 stattgegeben. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass den fünf Arbeitnehmern ausweislich der jeweiligen Verantwortungsbeschreibung mittleres Management im Pflege- und Funktionsdienst die Aufgaben einer Teamleitung übertragen worden seien. Die Aufgaben der Teamleitung liegen primär im pflegerischen Bereich; eine Teamleitung leite selbst keine Station, sondern die Bereichsleitungen leiten die in ihrem Verantwortungsbereich liegenden Stationen selbstständig und führen die Dienstaufsicht gegenüber dem Pflegepersonal.

Die Arbeitnehmer A. und R. seien nicht zum Abwesenheitsvertreter des Bereichsleiters bestellt. Dies wäre zwingende Voraussetzung für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 12 gewesen. Der Antragsgegner sei jedenfalls im Laufe des Zustimmungseretzungsverfahrens ausreichend unterrichtet worden.

Gegen diesen dem Antragsgegner am 21. Juli 2017 zugestellten Beschluss hat er am 14. August 2017 Beschwerde eingelegt, die innerhalb einer verlängerten Frist am 19. Oktober 2017 begründet wurde.

Der Antragsgegner wiederholt und vertieft im Wesentlichen sein erstinstanzliches Vorbringen und trägt ergänzend vor: Es werde bestritten, dass das Konzept zur Etablierung neuer Strukturen im mittleren Management im Pflege- und Funktionsdienst umgesetzt worden sei. Die in der „Aufgabenbeschreibung Teamleitung/Bereichsleitung“ beschriebenen 54 Leitungsaufgaben würden deutlich machen, dass die Aufgaben der Teamleitungen identisch mit den früheren Aufgaben der Stationsleitungen seien. Geändert habe sich nur, dass die übergeordnete Verantwortung nicht mehr bei der Pflegedienstleitung, sondern bei der Bereichsleitung liege. Ein Teil der Aufgaben stelle eine Kompetenzerweiterung der Teamleitungen dar.

Er beantragt,

unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 18.07.2017 - 3 BV 10 e/17 - die Anträge zu 1. bis 5. zurückzuweisen.

Die Antragstellerin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie hält den angefochtenen Beschluss sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften nebst Anlagen verwiesen.

II.

A.

Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 87 Abs. 1 ArbGG) sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 87 Abs. 2, § 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG, § 89 Abs. 1 und Abs. 2 ArbGG).

B.

Die Beschwerde hat keinen Erfolg. Die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung der fünf Arbeitnehmer in die Vergütungsgruppe P 11 der Entgeltordnung des TVöD (VKA) war gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG zu ersetzen, da ein Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG nicht gegeben ist. Alle fünf Arbeitnehmer/innen erfüllen gegenwärtig unter Berücksichtigung des Vorbringens der Beteiligten im Anhörungstermin nicht die Voraussetzungen einer Eingruppierung in einer höhere Entgeltgruppe P 12.

Der Betriebsrat hat die Zustimmung zur Eingruppierung der im Antrag benannten fünf Arbeitnehmer in die Entgeltgruppe P 11 daher zu Unrecht verweigert.

Alle Arbeitnehmer sind als Beschäftigte/r als Teamleitung von großen Teams in die Entgeltgruppe P 11 der Entgeltordnung zum TVöD im Bereich der VKA einzugruppieren. Dies ergibt sich aus dem Vortrag der Parteien.

Nach der zum 01. Januar 2017 in Kraft getretenen neuen Entgeltordnung der VKA (Anl. 1 zum TVöD) sind

in die Entgeltgruppe P 11 eingruppiert:

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

In die Entgeltgruppe P 12 sind eingruppiert:

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.

Nach der Vorbemerkung zu den leitenden Beschäftigten in der Pflege, Ziffer 1. Legen die Tarifvertragsparteien dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Führungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zugrunde:

- a) Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.
- b) Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt.
- c) Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Beschäftigte unterstellt.

Die Beschäftigten müssen fachlich unterstellt sein.

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

Nach der Vorbemerkung zu den grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen, Ziffer 10., sind ständige Vertreterinnen und Vertreter nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Entgeltgruppen sind den Arbeitnehmerinnen H., K. und M. mit der Einführung des neuen Konzeptes zur Etablierung neuer Strukturen im mittleren Management im Pflege- und Funktionsdienst (Bereichsleitungen und Teamleitungen) die Aufgaben einer Teamleitung übertragen worden. Die Antragstellerin hat eingeräumt, dass die Umsetzung des Konzeptes einige Zeit in Anspruch genommen hat und insbesondere im Mai 2017 nochmals deutlich gemacht werden musste, welche Aufgaben nunmehr den einzelnen Teamleitungen übertragen worden sind.

Im Eingruppierungsrecht kommt es auch nicht darauf an, welche Aufgaben die einzelnen Arbeitnehmer ausüben, weil dies schon in der Vergangenheit zu ihren Aufgaben gehörte oder weil sonst Aufgaben nicht erledigt werden. Entscheidend ist für das Eingruppierungsrecht der Arbeitsvertrag und die im Rahmen des Direktionsrechts zugewiesenen Tätigkeiten. Der Beschäftigte kann sich daher eingruppierungsrechtlich nicht auf die von ihm tatsächlich wahrgenommenen Tätigkeiten, auch wenn sie höher zu bewerten sind, berufen. Der Beschäftigte kann sich eine Tätigkeit selbst nicht zuweisen (Dassau/Langenbrinck, TVöD, Eingruppierung J 3.1.3.5). Sowohl die im Konzept wie auch die in der Verantwortungsbeschreibung Teamleitung im Pflege- und Funktionsdienst (Anlage AS 13) benannten Aufgaben sind keine Aufgaben, die auch auf eine Stationsleitung beziehen.

Recht zu geben ist dem Antragsgegner, dass auch der Begriff „Teamleitung“ eine Leitungstätigkeit beinhaltet. Diese Leitungstätigkeit bezieht sich jedoch nur auf den abgegrenzten und übertragenen Bereich seines Teams und beinhaltet gerade nicht die Aufgaben, die eine Stationsleitung innehat. Der Schwerpunkt der Tätigkeit einer Teamleitung liegt im pflegerischen Bereich. Dies ergibt sich insbesondere aus den aufgezählten patientenbezogenen Aufgaben, wie Sicherstellung der Umsetzung des Pflegeprozesses, Sicherstellung einer rechtssicheren Pflegedokumentation, Sicher-

stellung des Überleitungs- und Entlassungsmanagements. Auch die organisatorischen Aufgaben beinhalten lediglich eine Rückmeldung an die Bereichsleitung bei Veränderungen im Bereich der Pflegeintensität, Förderung des persönlichen Einsatzes, des Mitdenkens der Teammitglieder sowie der interdisziplinären Zusammenarbeit, ebenso wie die aktive Beteiligung bei der Entwicklung und Umsetzung von interdisziplinären Leitungs- und Organisationsformen innerhalb des Teams. Auch die Aufgaben im Bereich des Personalmanagements beinhalten nur eine Kompetenzübertragung für das Team. Bei weitergehenden Auswirkungen (z. B. dienstlichen Verfehlungen, Probezeitgesprächen, Zeugniserstellung etc.) ist in jedem Fall die Bereichsleitung entweder hinzuzuziehen oder verantwortlich.

Auch aus der Aufgabenbeschreibung Bereichsleitung/Teamleitung ergibt sich nichts anderes: Die Teamleitung handelt in allen angegebenen Bereichen mit der Kompetenzstufe B (selbstständig handeln und entscheiden, Vorgesetzter muss gleichzeitig oder zeitnah informiert werden) oder mit der Kompetenzstufe C (der selbstständig vorbereitete Entscheid ist dem Vorgesetzten zu unterbreiten. In einigen wenigen Fällen ist der Teamleitung nur die Kompetenzstufe D (Antrags- und Mitspracherecht, keine Entscheidungskompetenz) zugeschrieben worden. Schon allein aus dieser Aufgabenbeschreibung wird deutlich, dass die Teamleitung keine Leitung einer Station als kleinster organisatorischer Einheit übertragen bekommen hat. Unter Leitung ist in der Verwaltungspraxis die Verbindung von Aufgaben, der Planung, Organisation, Anweisung, Koordination und Kontrolle zu verstehen (Eichhorn, Verwaltungslexikon, 2. Aufl., S. 525), also die organisatorische Gesamtzuständigkeit für die übertragene Aufgabe. Als Eingruppierungsmerkmal des BAT ist nach der Rechtsprechung des Senats für den Begriff des „Leiters“ weiter erforderlich, dass dieser für eine Einrichtung, einen Teil derselben oder einen abgrenzbaren Aufgabenbereich die Verantwortung trägt (BAG v. 05.04.1995 - 4 AZR 183/94 -, Rn.30, juris). Eine organisatorische Gesamtzuständigkeit der im Antrag benannten Mitarbeiterinnen H., K. und M. für eine Station ist nicht ersichtlich. Die Teamleitungen haben weder die Planung des Personaleinsatzes noch die Führung und Leitung der Mitarbeiter im disziplinarischen oder streng fachlichen Bereich übertragen bekommen. Die fachliche Unterstellung ist jedoch nach Ziffer 1. Der Vorbemerkungen der Entgeltordnung für Leitende Beschäftigte in der Pflege Voraussetzung. Die Aufgabe der Teamleitungen im personellen

Bereich stellt sich vielmehr als eine begleitende und unterstützende Maßnahme dar; die organisatorische Gesamtverantwortung liegt bei der Bereichsleitung.

Letztlich ergibt sich auch aus dem Vortrag des Antragsgegners selbst im Rahmen der Vorlage der BR-Info 4/2017 (Bl. 221, Anlage AS 17), dass spätestens nach der durchgeführten Evaluation im Mai 2017 und den darauf hingeführten Gesprächen mit der Team- und Bereichsleitung allen Arbeitnehmern und auch dem Antragsgegner klar war, dass die Dienst- und Urlaubsplanung sowie das Ausfallmanagement in den alleinigen Verantwortungsbereich der Bereichsleitung fällt.

Soweit der Antragsgegner sich darauf beruft, dass die Teamleitungen auch gleichzeitig eine Station „leiten“ würden, ist dies für die Frage der Eingruppierung nicht maßgeblich. Die neue Entgeltordnung stellt auf die in der Regel unterstellten Beschäftigten ab. Dass im vorliegenden Fall die Anzahl der unterstellten Beschäftigten denjenigen der Beschäftigten auf einer Station entsprechen, schadet nicht. Es kommt entscheidend darauf an, dass die mit der Leitung einer Station verbundenen umfassenden Aufgaben nicht an die Arbeitnehmer H., K. und M. übertragen wurden. Insoweit kann sich der Antragsgegner auch nicht erfolgreich darauf berufen, dass die in der Verantwortungsbeschreibung Teamleitung benannten Weisungsbefugnisse, die einer Stationsleitung seien. Diese Aufzählung ist im Kontext der übertragenen Aufgaben zu sehen und bezieht sich daher nicht auf ein Weisungsrecht für die Leitung einer Station.

Angesichts der Größe der Anzahl der unterstellten Beschäftigten handelt es sich um ein großes Team, da bei den Arbeitnehmern H., K. und D., die Anzahl von in der Regel neun Beschäftigten überschritten wird.

Die vorstehenden Ausführungen gelten für die Arbeitnehmer A. und R. entsprechend. Auch ihnen sind keine Leitungsaufgaben übertragen worden, die umfassend die Befugnisse einer Stationsleitung beinhalten. Soweit in der Stellenausschreibung (Bl. 159 d.SA, Anlage AG 1) bei den benannten Aufgaben auf die Personaleinsatzplanung abgestellt wird, ist darauf hinzuweisen, dass auch in dieser Ausschreibung nur

eine Mitverantwortung an die standortübergreifende Teamleiterin oder Teamleiter ausgeschrieben wird.

Die Arbeitnehmer A. und R. sind auch nicht in die Entgeltgruppe P 12 einzugruppieren, weil sie ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter der Bereichsleitung sind. Nach den grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkung zur Entgeltordnung des TVöD) sind ständige Vertreter und Vertreterinnen nicht Vertreter in Urlaubs- und Abwesenheitsfällen. Voraussetzung ist daher, dass diesen beiden Arbeitnehmern die Aufgabe eines Anwesenheitsvertreters durch den Antragsgegner übertragen worden ist. Der Anwesenheitsvertreter übernimmt neben dem Bereichsleiter dessen Aufgaben. Eine derartige Übertragung der Aufgabe eines Anwesenheitsvertreters ist auch vom Antragsgegner nicht vorgetragen worden. Der Antragsgegner hat lediglich vorgetragen, dass die Arbeitnehmer den Bereichsleiter dauerhaft vertreten würden. Die tatsächliche Aufgabenwahrnehmung ohne entsprechende Aufgabenübertragung ist - wie bereits oben dargestellt - nicht eingruppierungsrelevant.

Der Antragsgegner rügt zu Unrecht, dass er nicht ausreichend gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG über die Umgruppierungen unterrichtet wurde. Zwar enthalten die Unterrichtungsschreiben nur einen Formbogen mit der Mitteilung der Personalien, der bisherigen und künftigen Entgeltgruppe sowie die zukünftige Berufsbezeichnung.

Die Unterrichtungspflicht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dient dazu, dem Betriebsrat die Informationen zu beschaffen, die er benötigt, um sein Stellungnahmerecht nach § 99 Abs. 2, 3 BetrVG sachgerecht ausüben zu können. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat daher so unterrichten, dass dieser in die Lage versetzt wird, zu prüfen, ob einer der Widerspruchsgründe von § 99 Abs. 2 BetrVG vorliegt (vgl. etwa BAG v. 14.12.2004 - 1 ABR 55/03 - BAGE 113/109 zu B II 2 b bb (29); BAG v. 28.06.2005 - 1 ABR 26/04 - BAGE 115/173 zu B II 2 b bb aa (19)). Der Umfang der Unterrichtungspflicht ist daher abhängig von den in Betracht kommenden Widerspruchsgründen. Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Ein- und Umgruppierung von Arbeitnehmern keine rechtsgestaltende Maßnahme ist, sondern ein Akt der Rechtsanwendung (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BAG v. 28.04.2009 - 1 ABR 97/07 - zu B II 3 a cc, juris). Damit der Betriebsrat die ihm obliegende Richtigkeits-

kontrolle bei Ein- und Umgruppierungen ausüben kann, muss der Arbeitgeber ihm alle erforderlichen Angaben zu der vorgesehenen Vergütungsgruppe machen (Fitting, BetrVG, § 99 Rn. 180a). Die konkrete Informationspflicht des Arbeitgebers richtet sich letztlich nach der konkreten Ausgestaltung der Vergütungsordnung (BAG vom 01.06.2011 - 7 ABR 138/09 - BeckRS 2011, 78749). Der Arbeitgeber kann im Zustimmungsersetzungsverfahren die fehlenden Informationen nachholen (BAG v. 28.03.2000 - 1 ABR 16/99 - AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 27 = EzA BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 6 zu II 1 der Gründe). Vor dem Hintergrund dieser Anforderungen ist der Antragsgegner ausreichend informiert worden. Mit dem Antragsgegner sind zahlreiche Gespräche für die Einführung und Umsetzung der neuen Entgeltordnung geführt worden. Darüber hinaus hat der Antragsteller im laufenden Verfahren die aus Sicht des Antragsgegners fehlende Unterrichtung umfassend nachgeholt.

Vor diesem Hintergrund hat das Arbeitsgericht die beantragte Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerinnen H., K., M. (D.), R. und des Arbeitnehmers A. zu Recht ersetzt.

Die Beschwerde des Antragsgegners war daher zurückzuweisen.

Die Entscheidung ergeht gerichtsgebührenfrei.

Die Rechtsbeschwerde ist gemäß § 92 Abs. 1 ArbGG, § 72 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG zuzulassen, da die Bewertung der Eingruppierung von anderen Arbeitnehmern von diesem Rechtsstreit abhängt, damit die tatsächlichen Auswirkungen von wirtschaftlicher Bedeutung sind und auch die Rechtsfrage der Einordnung einer Teamleitung im Verhältnis zu einer Stationsleitung nach der Entgeltordnung zum TVöD bisher höchstrichterlich nicht entschieden worden ist.

gez. ...

gez. ...

gez. ...