
Datum: 13.12.2017
Gericht: Arbeitsgericht Wuppertal
Spruchkörper:
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Ca 2536/17
ECLI: ECLI:DE:ARBGW:2017:1213.2CA2536.17.00

Schlagworte: Eingruppierung eines Stationsleiters in einem psychiatrischen Krankenhaus
Normen: TVöD-VKA § 12
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab dem 01.01.2017 nach der Entgeltgruppe P13 TVÖD-VKA zu vergüten.
 2. Die Kosten trägt die Beklagte.
 3. Streitwert: 6.225,48 €.
-

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Eingruppierung des Klägers. 1

Die Beklagte ist eine rechtsfähige freigemeinnützige kirchliche Stiftung privaten Rechts. Sie betreibt in Remscheid ein Fachkrankenhaus für Psychiatrie, Psychotherapie, Psychosomatik und Neurologie. 2

Der Kläger ist seit 1981 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet vereinbarungsgemäß der TVöD-VKA Anwendung. 3

Der Kläger ist seit 2000 freigestelltes Mitglied der bei der Beklagten gebildeten Mitarbeitervertretung. Bis zu seiner Freistellung war er zuletzt als Stationsleiter der gerontopsychiatrischen Station WSH 3B beschäftigt, die mit der derzeitigen Station JKH 1 identisch ist.

Auf dieser Station sind überwiegend Patienten mit Korsakow-Syndrom, Morbus Parkinson, Chorea Huntington oder Halbseitenlähmungen untergebracht. Schwerpunkt der Tätigkeit auf dieser Station ist die fortwährende Betreuung und ständige Beobachtung von Patienten, die aufgrund ihrer psychischen Erkrankung pflegerisch begleitet und versorgt werden müssen, die Einzelbetreuung in Krisensituation und die Krisenintervention in Gefährdungssituationen. Die Patienten sind durch den Einfluss ihrer Erkrankung in der Regel nicht in der Lage, die Aktivitäten des täglichen Lebens selbständig auszuführen. Zu den Aufgaben der Pflege gehört, sowohl die Erkrankten in der Erhaltung ihrer Fähigkeiten zu unterstützen und verdeckte Fähigkeiten zu trainieren, als auch schwerstkranke individuell pflegerisch zu begleiten, weiter die Hilfestellung, Anleitung oder Übernahme der Körperpflege, Hilfestellung bei der Nahrungsaufnahme, Ausscheidung und Mobilisation, Behandlungspflege, Durchführung der üblichen Prophylaxen, Wundversorgung, Versorgung sterbender Patienten, Angebote zur Tagesstrukturierung (Gespräche, Spaziergänge, Gesellschaftsspiele, leichte Gymnastikübungen) und eine entsprechende Dokumentation. 6

Die Beklagte verfolgt hierbei das Konzept der Bezugspflege, bei der in der Regel eine bestimmte Anzahl von Patienten eine Bezugspflegeperson hat, die sich ausschließlich um diese Patienten einschließlich der Pflegeplanung, Evaluierung und Angehörigenkontakte kümmert. 7

Die Stationsleitung ist dafür verantwortlich, dass die auf der Station lebenden Patienten fachgerecht versorgt, gepflegt und betreut werden. Ihr obliegt die Dienstplangestaltung und Urlaubsplanung, das Erstellen von Gefährdungsanalysen, die Konzeption und Durchführung von Maßnahmen zur Gewaltprävention, die Durchführung notwendiger Unterweisungen des Pflegepersonals, die Vorbereitung der ärztlichen Visite, das Aufstellen der Pflegepläne und die Überwachung ihrer Durchführung, die Pflegedokumentation bzw. deren Kontrolle, das Führen von Mitarbeitergesprächen und die Erstellung von Beurteilungen der Mitarbeitenden und schließlich auch die Verantwortung dafür, dass die verwendeten medizinischen Geräte den Anforderungen der MedGV entsprechen. 8

Die Station JKH 1 ist mit 18 Planbetten ausgestattet. Der Stationsleitung waren im Jahr 2017 unter anteiliger Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten zunächst 17,14 und zuletzt 20,42 Beschäftigte unterstellt. 9

Die Beklagte vergütete den Kläger bis 2016 nach Entgeltgruppe KrR 9c und nach Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TVöD ab 01.01.2017 nach Entgeltgruppe P12. Mit seiner Klage fordert der Kläger eine Eingruppierung in Entgeltgruppe P13 der Anlage 1 zum TVöD. 10

Der Kläger macht geltend, die Station JKH 1 stelle eine "große Station" dar, weil dort der Stationsleitung mehr als 12 Beschäftigte unterstellt sind. Für eine Ausnahme, bei der trotz der entsprechenden Beschäftigtenzahl keine große Station anzunehmen wäre, sei nichts ersichtlich. Insbesondere hätten die Tarifvertragsparteien dieses Merkmal nicht mit der Anzahl der auf der Station vorhandenen Betten oder einer Differenzierung zwischen Allgemein- und Fachkrankenhäusern verknüpft. Die größere Personalintensität auf Stationen in Fachkrankenhäusern spiegele die dortigen höheren Anforderungen an die Pflege der Patienten in qualitativer und quantitativer Hinsicht wieder. Daher sei der auf die Pflege 11

bezogene Aufwand der Stationsleitung trotz der im Vergleich mit einer Station in einem Allgemeinkrankenhaus kleineren Bettenzahl nicht geringer. Auch das Konzept der Betreuungspflege entlaste die Stationsleitung nicht, sondern verändere nur das Profil ihrer Leitungsaufgaben.

Außerdem sei die Tätigkeit des Leiters der Station JHK 1 angesichts der Art und der Schwere der Erkrankungen der dort betreuten Patienten mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit verknüpft. 12

Der Kläger beantragt, 13

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 01.01.2017 nach der Entgeltgruppe P13 TVöD-VKA zu vergüten. 14

Die Beklagte beantragt, 15

die Klage abzuweisen. 16

Sie macht geltend, für eine Höhergruppierung des Klägers bestehe nach der Überleitung seiner Eingruppierung in die Entgeltordnung zum TVöD-VKA keine Veranlassung. Jedenfalls seien die Voraussetzungen der Entgeltgruppe P13 nicht erfüllt. 17

Bei der Station JKH 1 handele es sich nicht um eine große Station im Sinne dieser Vorschrift. Hierfür sei nicht allein an die Anzahl der auf einer Station Beschäftigten abzustellen. Vielmehr müsse zwischen Allgemeinkrankenhäusern und Fachkrankenhäusern differenziert werden. Die stationäre Behandlung von psychisch Erkrankten sei grundsätzlich personalintensiv, ohne dass deshalb schon von einer großen Station zu sprechen wäre. In Allgemeinkrankenhäusern würden auf einer Station regelmäßig mehr Patienten durch weniger Pflegekräfte versorgt als in Fachkrankenhäusern, insbesondere solchen im Bereich der stationären Psychiatrie. Bei einer Orientierung allein an der Beschäftigtenzahl wären demzufolge in Allgemeinkrankenhäusern Stationen erst ab einer Größenordnung von 35 Betten als groß einzustufen, in Fachkrankenhäusern hingegen nahezu jede Station. Aufgrund der geringeren Bettenzahl auf einer durchschnittlichen Station in einem Fachkrankenhaus sei auch der Aufwand für die Stationsleitung hinsichtlich der zu betreuenden Patienten geringer als im Falle einer größeren Planbettenzahl. Dies gelte auch für die organisatorisch-administrativen und konzeptionellen Aufgaben, zumal die Stationsleitung bei einer Bezugspflege von Aufgaben entlastet sei, die hier anders als bei gewöhnlicher Pflege in einem Allgemeinkrankenhaus von den Pflegekräften wahrgenommen würden. 18

Ebenso wenig sei ein höheres Maß von Verantwortlichkeit zu erkennen. Auf der Station seien keine Besonderheiten zu berücksichtigen, die nicht in einem psychiatrischen Krankenhaus üblich wären. 19

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf den Inhalt der mündlichen Verhandlungen Bezug genommen. 20

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 21

I. 22

Die nach § 256 Abs. 1 ZPO, § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG zulässige Klage ist begründet. Dem Kläger steht Vergütung nach Entgeltgruppe P13 TVöD-VKA i.V.m. § 20 MVG-EKD zu. 23

1.	24
Die maßgebenden Bestimmungen des TVöD-VKA lauten:	25
§ 12	26
Eingruppierung	27
(1)Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA). Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.	28
(2)Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.	29
Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA)	30 31
Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)	32
9. Unterstellungsverhältnisse	33 34
Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten.	35 36
Teil B	37 38
XI.	39 40
Beschäftigte in Gesundheitsberufen	41
2. Leitende Beschäftigte in der Pflege	42 43
Vorbemerkungen	44
1.Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Führungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:	45
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.	46
b)Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt.	47
	48

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.

Entgeltgruppe P 9	49 50
Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Gruppenleiterinnen oder Gruppenleitern bzw. von Teamleiterinnen oder Teamleitern.	51
Entgeltgruppe P 10	52 53
1.Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter.	54
2.Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Gruppenleiterinnen oder Gruppenleitern bzw. von Teamleiterinnen oder Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.	55
Entgeltgruppe P 11	56
1.Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Gruppen oder Teams.	57
2.Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern.	58
Entgeltgruppe P 12	59
1.Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter.	60
2.Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleiterinnen oder Bereichsleitern oder Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleitern.	61
Entgeltgruppe P 13	62
Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.	63
Entgeltgruppe P 14	64
1.Beschäftigte als Bereichsleiterinnen oder Bereichsleiter oder als Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter.	65
2.Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Bereichsleiterinnen oder Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.	66
Entgeltgruppe P 15	67
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	68

heraushebt oder von großen Bereichen bzw. Abteilungen.

2. 69
- Bei Anwendung dieser Regelungen ist der Kläger nach Entgeltgruppe P13 zu vergüten. 70
- a) 71
- Dem Höhergruppierungsbegehren des Klägers steht § 29a Abs. 1 Satz 2 TVöD-VKA nicht entgegen. Diese Vorschrift sichert den Beschäftigten anlässlich der Überleitung ihrer Eingruppierung in die Entgeltordnung zum TVöD ab 01.01.2017 ihren bisherigen Besitzstand, lässt aber im Übrigen den Grundsatz des § 12 Abs. 1 Satz 1 TVöD unberührt, dass sich die richtige Eingruppierung nach den neuen Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung richtet. 72
- b) 73
- Der Kläger ist Beschäftigter als Stationsleiter einer großen Station im Sinne der Entgeltgruppe P13, weil der Stationsleitung auf der Station JKH 1 unter Berücksichtigung der Berechnungsregel der Ziff. 9 der Vorbemerkungen zur Entgeltordnung mehr als 12 Beschäftigte unterstellt sind und besondere Umstände, aufgrund derer die Station dennoch nicht als groß einzustufen wäre, nicht vorliegen. 74
- aa) 75
- Für die Beurteilung, ob eine Station groß i.S.d Entgeltgruppe P13 ist, ist grundsätzlich die Anzahl der der Stationsleitung unterstellten Beschäftigten und hierbei ein Grenzwert von mehr als 12 Beschäftigten maßgebend. Dies ergibt sich aus Ziff. 1 b) der Vorbemerkung zu den Eingruppierungsmerkmalen für Leitende Beschäftigte in der Pflege (Anlage 1, Teil B, XI. 2. zu § 12 TVöD-VKA). 76
- Die Tarifvertragsparteien haben unter Ziff. 1 dieser Vorbemerkungen ausweislich der Einleitung zu dieser Regelung die Organisationsstrukturen definiert, die den Tätigkeitsmerkmalen für Führungskräfte in der Pflege nach den sodann geregelten Entgeltgruppen ab P9 zugrunde liegen. In den Entgeltgruppen ab P9 wird grundsätzlich zwischen Gruppe/Team, Station und Bereich/Abteilung unterschieden. Die Bedeutung dieser Begriffe wird unter Ziff. 1 der Vorbemerkungen erläutert. Dabei wird vorausgesetzt, dass die Organisationsstruktur, also die Einteilung der Einrichtung in Gruppen, Stationen und Bereiche, dem jeweiligen Träger obliegt. Mit anderen Worten: Der Träger des Krankenhauses bestimmt, welche Gruppen, Stationen und Bereiche er einrichtet, und gibt so vor, ob für die Eingruppierung des Leiters der jeweiligen organisatorischen Einheit die für Gruppenleiter, Stationsleiter oder Bereichsleiter einschlägigen Entgeltgruppen anzuwenden sind. Zugleich wird aber geregelt, was typischerweise eine Gruppe, eine Station und einen Bereich kennzeichnet, nämlich eine regelmäßige Obergrenze der in der Organisationseinheit Beschäftigten. Dementsprechend liegt die Bedeutung der Anzahl der Beschäftigten gerade darin, dass sie den typischen Fall einer Gruppe, einer Station und eines Bereichs bestimmt und eine höhere Beschäftigtenzahl die organisatorische Einheit deshalb in der Regel atypisch, überdurchschnittlich und damit im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen ab P9 "groß" erscheinen lässt. Ein anderer Anwendungsbereich und Regelungszweck als der zur Abgrenzung einer gewöhnlichen von einer großen organisatorischen Einheit ist bei diesen Zahlengrenzen nicht zu erkennen. 77
- bb) 78

- Bei Anwendung dieser Maßstäbe genügt es für die Annahme einer großen Station, dass der Stationsleitung auf der Station JKH 1 ständig deutlich mehr als 12 Beschäftigte unterstellt sind. 79
- Den Einwänden der Beklagten gegen die Annahme einer großen Station ist nicht zu folgen, auch wenn es zutrifft, dass die Regelungen zur Eingruppierung der Leitungskräfte in der Pflege nunmehr anders als früher nach den einschlägigen KR-Entgeltgruppen die maßgebende Zahl der in der organisatorischen Einheit Beschäftigten mit dem Zusatz "in der Regel" verbinden. 80
- Liest man diesen Zusatz lediglich als Klarstellung, dass es auf die regelmäßige Beschäftigtenzahl auf der Station ankommen soll, also außergewöhnliche Schwankungen in der Anzahl der Beschäftigten außer Betracht bleiben, so ändert sich an der Einstufung der Station JKH 1 als große Station nichts, da dort die Anzahl der Beschäftigten weit über 12 liegt und diese Zahlengrenze zu keinem Zeitpunkt unterschritten wird. 81
- Bei dieser Beurteilung bleibt es aber auch, wenn man die Einschränkung "in der Regel" darüber hinaus so versteht, dass Ausnahmefälle denkbar sind, in denen eine Station trotz einer Überschreitung der regelmäßig maßgebenden Beschäftigtenzahl nicht als groß i.S.d. Entgeltgruppe P13 einzuordnen ist. Insoweit liegt es angesichts der systematischen Gleichstellung der höheren Eingruppierung von Stationsleitern einer größeren Station und Stationsleitern mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit nahe, einen Ausnahmefall in diesem Sinne anzunehmen, wenn zwar die grundsätzlich maßgebende Anzahl der unterstellten Beschäftigten überschritten ist, das Maß der Verantwortlichkeit des Stationsleiters aber erheblich unterdurchschnittlich ist. Davon kann aber beim Leiter der Station JKH 1 in der Klinik der Beklagten nach Auswertung des Parteivortrags keine Rede sein. 82
- So überzeugt die Auffassung der Beklagten, es müsse generell auf die Besonderheiten von Fachkrankenhäusern mit einer dort regelmäßig größeren Personalintensität in der Pflege Rücksicht genommen werden, schon im Ansatz nicht. Hätten die Tarifvertragsparteien neben der Anzahl der dem Stationsleiter unterstellten Beschäftigten einen generellen Differenzierungsbedarf zwischen Allgemein- und Fachkrankenhäusern gesehen oder generell andere Abgrenzungskriterien zwischen gewöhnlichen und großen Stationen, etwa die Anzahl der Betten, für relevant gehalten, wären solche Regelungen in die Eingruppierungsvorschriften aufgenommen worden. Dass dort demgegenüber allein die Anzahl der Beschäftigten genannt wird und weitere generelle Differenzierungsmerkmale fehlen, lässt darauf schließen, dass nicht grundsätzliche Unterschiede der Fachkrankenhäuser zu Allgemeinkrankenhäusern einschließlich der typischerweise größeren Personalintensität pro Patient maßgebend sein sollen, sondern allenfalls im Einzelfall vorliegende Besonderheiten im Verantwortungsbereich des Stationsleiters. 83
- Hierzu kann der Ansicht der Beklagten, die Verantwortlichkeit des Leiters der Station JKH 1 rechtfertige nicht die Eingruppierung eines Leiters einer großen Station, nicht gefolgt werden. Eine deutlich unterdurchschnittliche Verantwortlichkeit des Stationsleiters scheidet schon deshalb aus, weil gerade aus der größeren Personalintensität pro Patient auf einen überdurchschnittlich aufwändigen Pflegebedarf in zeitlicher und fachlicher Hinsicht zu schließen ist, mit dem die Verantwortlichkeit des Stationsleiters im Hinblick auf die fachliche Führung der Pflegekräfte eher dahingehend korrespondiert, dass auch sie überdurchschnittlich erscheint und nicht umgekehrt. Dass das Gegenteil der Fall sein soll, hat die Beklagte, bezogen auf die Gesamtheit der Aufgaben des Stationsleiters, jedenfalls nicht dargelegt. Allein die Darstellung des bei ihr verfolgten Konzepts der Betreuungspflege und 84

die damit verbundene Aufgabenverteilung in der Station genügt dafür nicht.	
c)	85
Da schon die Voraussetzung einer "großen Station" erfüllt ist, kommt es nicht darauf an, ob außerdem "ein höheres Maß von Verantwortlichkeit" i.S.d. Entgeltgruppe P13 vorliegt.	86
II.	87
Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Der Streitwert des Urteils beruht auf § 42 Abs. 2 Satz 2 GKG.	88
RECHTSMITTELBELEHRUNG	89
Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei Berufung eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	90
Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	91
Landesarbeitsgericht Düsseldorf	92
Ludwig-Erhard-Allee 21	93
40227 Düsseldorf	94
Fax: 0211 7770-2199	95
eingegangen sein.	96
Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.justiz.de	97
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	98
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	99
1.Rechtsanwälte,	100
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	101
3.juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder	102

anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 103

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 104

I. 105
