

Aktenzeichen: 4 AZR 735/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 22. Oktober 2008
- 4 AZR 735/07 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 30. August 2006
- 10b Ca 678/03 I -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 5. September 2007
- 9 Sa 1251/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung "Koordinator der Sanitätsstation" in der Chemischen Industrie

Gesetze:

Bundesentgelttarifvertrag für die Chemische Industrie (BETV) §§ 3, 7;
ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 735/07
9 Sa 1251/06
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Oktober 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Berufungskläger, Revisionsbeklagter und Revisionskläger,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



und Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter Hardebusch und Hess für
Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts München vom 5. September
2007 - 9 Sa 1251/06 - soweit aufgehoben, als es auf die
Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts
München vom 20. August 2006 - 10b Ca 678/03 I - ab-
geändert und der Klage teilweise stattgegeben hat.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts München vom 20. August 2006
- 10b Ca 678/03 I - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Berufung zu tragen.

2. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landes-
arbeitsgerichts München vom 5. September 2007 - 9 Sa
1251/06 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu
tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung und darüber, 1
welches die für den Kläger maßgebende vertragliche Arbeitszeit ist.

Der 57-jährige schwerbehinderte Kläger ist seit 1979 bei der Beklagten 2
und deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Er hat eine abgeschlossene
Berufsausbildung als Kfz-Mechaniker und eine solche als Krankenpfleger. Er
hat ferner eine ergänzende Ausbildung zur arbeitsmedizinischen Fachkraft
absolviert.

Seit 1979 arbeitete der Kläger im Sanitätsdienst bei der Beklagten. Er 3
wurde zunächst als Sanitäter beschäftigt. 1989 wurde er zum Koordinator der
Sanitätsstation ernannt und erfüllte die Voraussetzungen des Bayerischen
Roten Kreuzes für Rettungsanitäter. Seit 1992 ist er ausgebildeter Rettungs-



assistent. In seiner weiteren Beschäftigungszeit erlangte er mehrere weitere Zertifikate über die Teilnahme an Fortbildungen, ua. „Notkompetenz des Rettungsassistenten“ (1996), „Gehör Audiometrie“ (1997) und „Auge-Optik-Seminar“ (1997).

Seit 2000 ist er Medizinproduktbeauftragter im Rettungsdienst und im Jahre 2004 wurde ihm von der Beklagten die Wahrnehmung von Unternehmerpflichten nach der UVV „Allgemeine Vorschriften“ übertragen.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklausel die Tarifverträge der Chemischen Industrie Anwendung. Nach der im Bundesentgelttarifvertrag für die Chemische Industrie (im Folgenden: BETV) geregelten Vergütungsordnung wurde der Kläger 1989 in die Entgeltgruppe (EG) 6 eingruppiert und erhielt die entsprechende Vergütung.

Seit 1979 arbeitete der Kläger in „vollkontinuierlicher Wechselschicht“, dh. je acht Stunden in der Früh-, Spät- oder Nachtschicht. Nachdem bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten die Werkfeuerwehr und der Sanitätsdienst zusammengelegt worden waren, arbeitet der Kläger seit dem 1. Januar 2003 als Springer im „Wechsel von Früh- und Spätschicht bzw. im Bedarfsfalle auf 24-Stunden-Schicht“. Der konkreten Änderung der Arbeitszeit des Klägers hatte der Betriebsrat mit Beschluss vom 13. Dezember 2002 zugestimmt.

Der Kläger und weitere Mitarbeiter der Sanitätsstation erhoben im ersten Halbjahr 2003 ua. wegen der Arbeitszeitänderung Klage vor dem Arbeitsgericht. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten schloss mit dem Betriebsrat am 9. September 2003 eine Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit der Mitarbeiter der Werkfeuerwehr und der Sanitätsstation, die am 1. Oktober 2003 in Kraft trat und ua. eine 24-stündige Anwesenheitszeit im Betrieb mit je 8 Stunden Arbeitszeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe vorsieht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die für ihn zutreffende Entgeltgruppe sei die EG 8, zumindest aber die EG 7 des BETV. Er führe regelmäßig die in EG 8 vorausgesetzten „schwierigen Spezialtätigkeiten“ aus. Mit der Übertragung der verschiedenen Funktionen habe die Beklagte selbst deutlich gemacht, dass sie ihm eine Vorgesetztenstellung zumindest im Sinne eines



Meisters zumesse. Aus der Möglichkeit, dass ein ausgebildeter Krankenpfleger allein mit einer Zusatzausbildung von 300 Stunden Rettungssanitäter werden könne, ergebe sich, dass die Anforderungen an die Tätigkeit des Klägers über diejenigen an eine solche nach EG 6 hinausgingen. Als Rettungsassistent sei er einem Meister mit einfachem Arbeitsgebiet vergleichbar. Hinsichtlich der für ihn verbindlichen Arbeitszeit sei davon auszugehen, dass sich seine Arbeit in vollkontinuierlicher Wechselschicht seit 1979 zu einem vertraglichen Anspruch verfestigt habe, der nicht ohne Änderungskündigung entzogen werden könne. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Einführung der neuen Arbeitszeitregelung sei unzureichend gewesen.

Der Kläger hat beantragt,

9

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab 1. Januar 2003 in die Entgeltgruppe E 8 nach dem Bundesentgelttarifvertrag für die Chemische Industrie einzugruppieren und dem Kläger die Vergütung nach der Entgeltgruppe E 8 zu bezahlen, hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab 1. Januar 2003 in die Entgeltgruppe E 7 nach dem Bundesentgelttarifvertrag für die Chemische Industrie einzugruppieren und dem Kläger die Vergütung nach der Entgeltgruppe E 7 zu bezahlen,
2. festzustellen, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, in 24-Stunden-Schicht mit Bereitschaft zu arbeiten, vielmehr die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen in vollkontinuierlicher Wechselschicht, dh. 3 x 8-stündiger Wechselschicht, zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die EG 6, aus der der Kläger vergütet wird, für zutreffend. Auch sei die Arbeitszeitänderung für den Kläger verbindlich. Die Beklagte habe insoweit von ihrem Direktionsrecht Gebrauch gemacht. Für die neue Arbeitszeitregelung gebe es den sachlichen Grund der Zusammenlegung von Werkfeuerwehr und Sanitätsdienst und die damit zusammenhängende Notwendigkeit der Vereinheitlichung der in diesem Bereich geltenden Arbeitszeit.

10



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dieses Urteil auf die Berufung des Klägers - unter deren Zurückweisung im Übrigen - teilweise abgeändert und festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet sei, den Kläger ab 1. Januar 2003 in die EG 7 nach dem BETV einzugruppieren und ihm Vergütung nach dieser Entgeltgruppe zu zahlen. 11

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein ursprüngliches Klageziel weiter, während die Beklagte mit der von ihr selbständig eingelegten Revision die Wiederherstellung des in vollem Umfang klageabweisenden arbeitsgerichtlichen Urteils begehrt. 12

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet, diejenige des Klägers ist dagegen nicht begründet. Die Klage bleibt insgesamt erfolglos. 13

A. Die Beklagte wendet sich mit ihrer Revision mit Erfolg gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über die Eingruppierung des Klägers. Der Kläger ist nicht in der EG 7 des BETV eingruppiert. Folgerichtig ist auch die Revision des Klägers, mit der er die EG 8 anstrebt, unbegründet. 14

I. Der auf die begehrte Eingruppierung bezogene Hauptantrag des Klägers ist zulässig. Er bedarf allerdings der Auslegung. Danach handelt es sich insoweit um eine typische Eingruppierungsfeststellungsklage. 15

Der Hauptantrag zu Ziff. 1 beinhaltet dem Wortlaut nach die Feststellung zweier Verpflichtungen der Beklagten. Der erste Teil des Antrags - Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, den Kläger in die EG 8 „einzugruppieren“ - wäre als solcher unzulässig, weil es sich bei der Eingruppierung zunächst um einen rein geistigen Akt der wertenden Zuordnung einer bestimmten Tätigkeit zu einem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsordnung handelt. Für die Feststellung einer entsprechenden Verpflichtung der Beklagten ist ein gesondertes Interesse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO nicht erkennbar. Dieser Antragsteil ist jedoch als Begründungselement für den zweiten Teil des Antrags 16



anzusehen, der als Eingruppierungsfeststellungsklage auch in der Privatwirtschaft zulässig ist, wenn durch die begehrte Feststellung voraussichtlich der Streit zwischen den Parteien abschließend entschieden werden würde (vgl. Senat 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - AP TVG § 1 Nr. 40 = EzA TVG § 1 Nr. 48) und keine Anhaltspunkte dafür erkennbar sind, dass der in einem solchen Prozess beklagte Arbeitgeber sich nicht an eine rechtskräftige allgemeine Feststellung der ihn betreffenden Leistungsverpflichtung halten würde. Dieser Auslegung des Antrags durch den Senat hat der Kläger in der Revisionsverhandlung zugestimmt.

II. Die Eingruppierungsfeststellungsklage ist aber sowohl hinsichtlich des Haupt- als auch des Hilfsantrags unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht die Erfüllung eines Tätigkeitsmerkmals der EG 7 durch den Kläger angenommen. Die dagegen gerichtete Revision der Beklagten ist begründet. Daraus folgt, dass die vom Kläger darüber hinaus begehrte Feststellung der Vergütungsverpflichtung der Beklagten nach EG 8 nicht getroffen werden kann und seine darauf gerichtete Revision unbegründet ist.

17

1. Die Eingruppierungsvorschriften und die hier in Frage stehenden Tätigkeitsmerkmale des Entgeltgruppenkatalogs des BETV haben folgenden Wortlaut:

18

„§ 3

Allgemeine Entgeltbestimmungen

1. Der Bundesentgelttarifvertrag ist in Verbindung mit dem jeweils geltenden bezirklichen Entgelttarifvertrag Grundlage der Entgeltfestsetzung.
2. Die Arbeitnehmer werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Entgeltgruppen eingruppiert. Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend. Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Oberbegriffe; hierzu sind als Erläuterung die bei den Entgeltgruppen aufgeführten Richtbeispiele heranzuziehen. Passen die Oberbegriffe nicht auf eine ausgeübte Tätigkeit, so ist ein Arbeitnehmer in diejenige Entgeltgruppe einzugruppieren, die seiner Tätigkeit am nächsten kommt.



...

4. Übt ein Arbeitnehmer innerhalb seines Arbeitsbereiches ständig wiederkehrend mehrere Tätigkeiten aus, auf die verschiedene Entgeltgruppen zutreffen, so ist er in die Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Anforderungen den Charakter seines Arbeitsbereiches im wesentlichen bestimmen. Für solche Tätigkeiten, die bezüglich ihrer Anforderungen zu höheren Entgeltgruppen gehören und durch die Eingruppierung gemäß Satz 1 noch nicht abgegolten werden konnten, ist eine angemessene Vergütung als Ausgleich zu gewähren.

...

§ 7

Entgeltgruppenkatalog

...

E 6

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten oder gleichgestellten Ausbildungsberuf erworben worden sind. Das Merkmal der abgeschlossenen Berufsausbildung wird erfüllt durch den erfolgreichen Abschluss z.B. einer Handwerkerausbildung sowie einer Ausbildung zum Kaufmann, Chemikanten, Pharmakanten, Technischen Zeichner oder zur Fachkraft für Lagerwirtschaft.

Arbeitnehmer ohne eine derartige planmäßige Ausbildung, die aufgrund mehrjähriger Berufspraxis gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben und entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Prozessleitelektroniker in den ersten zwei Berufsjahren, wenn sie eine ihrer Ausbildung entsprechende Tätigkeit ausüben.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

...

E 7

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 6 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen und in der Regel nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden.



Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 6 hinausgehen und für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten oder gleichgestellten Ausbildungsberuf erworben worden sind und einen größeren Abstraktionsgrad der Lerninhalte aufweisen. Diese Merkmale werden erfüllt durch den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung zum Chemielaboranten, einem vergleichbaren Laboranten, zum IT-System-Elektroniker, IT-System-Kaufmann oder zum Prozessleitelektroniker.

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, für die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 6 hinaus nachgewiesene gute Kenntnisse mindestens einer Fremdsprache erforderlich sind.

Meister mit einem einfachen Arbeitsgebiet und Meister, die in ihrem Aufsichtsbereich eine Teilverantwortung tragen.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

...

E 8

Arbeitnehmer, die regelmäßig schwierige Spezialtätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 7 hinaus qualifizierte, durch eine zusätzliche planmäßige betriebliche Spezialausbildung erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern und selbständig ausgeübt werden.

Arbeitnehmer mit kaufmännischen oder technischen Tätigkeiten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 7 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen und nur allgemeiner Aufsicht bedürfen.

Meister mit einem einfachen Arbeitsgebiet, für das Kenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt werden, die durch eine abgeschlossene Facharbeiterausbildung oder durch entsprechende längere Berufserfahrungen erworben worden sind und die für einen einfachen Aufsichtsbereich Verantwortung tragen.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

...

E 13



...

Die bei den einzelnen Entgeltgruppen aufgeführten Richtbeispiele sind nicht erschöpfend. Arbeitnehmer, die Tätigkeiten beispielsweise im Außendienst, in der hauptberuflichen Betriebs- bzw. Werkfeuerwehr, im Werkschutz und im hauptberuflichen Sicherheitswesen ausüben, sind nach der Art ihrer Tätigkeit in die Entgeltgruppen einzugruppieren. Dabei sind die Oberbegriffe der Entgeltgruppen mit ihren Anforderungsmerkmalen maßgebend und die Richtbeispiele vergleichend heranzuziehen.“

2. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über die Eingruppierung des Klägers in der EG 7 ist rechtsfehlerhaft. 19
- a) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts unterliegt, soweit es um die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe geht, nur der beschränkten Überprüfung. Es kann in der Revisionsinstanz grundsätzlich nur daraufhin überprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob bei der Anwendung gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen worden oder die Beurteilung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (zB *Senat 2. März 1988 - 4 AZR 600/87 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Banken Nr. 9; 4. August 1993 - 4 AZR 511/92 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 38 = EzA ZPO § 518 Nr. 36*). 20
- b) Auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil nicht stand. 21
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat zunächst festgestellt, dass der Kläger bisher nach der EG 6 des BETV vergütet worden ist, die die niedrigste sei, die eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung verlange. Der Kläger erfülle diese durch seine Krankenpflegerausbildung. Seine Tätigkeiten setzten aber darüber hinaus erweiterte Kenntnisse und Fähigkeiten voraus, wie dies von der EG 7 verlangt werde. Das ergebe sich bereits daraus, dass der Kläger Rettungsassistent sei, was nach § 8 Abs. 3 Rettungsassistentengesetz (RettAssG) neben der Ausbildung eines Krankenpflegers einen weiteren, 22



mindestens 300 Stunden umfassenden Ergänzungslehrgang voraussetze. Zwar betrügen selbst nach Darlegung des Klägers die Tätigkeiten, für die er eine Ausbildung als Rettungsassistent benötige, lediglich sechs Prozent seiner Gesamttätigkeit. Es sei aber entscheidend, dass ein Rettungsassistent seine Fähigkeiten und Fertigkeiten ständig vorhalten müsse, um im Bedarfsfall als solcher tätig werden zu können. Es widerspreche deshalb Treu und Glauben, wenn der Arbeitgeber nur die tatsächliche Einsatzzeit als Rettungsassistent heranziehe. Unabhängig davon sei dem Kläger mit der Übertragung der dem Unternehmer obliegenden Aufgaben im Bereich „Allgemeine Vorschriften“ der Unfallversicherung eine Tätigkeit zugewiesen worden, die über die Anforderungen der EG 6 hinausgehe. Ferner sei er 1998 zum „Koordinator der Sanitätsstation“ ernannt worden und übe damit Tätigkeiten aus, die über die Tätigkeiten der übrigen fünf im Sanitätsdienst beschäftigten und nach Entgeltgruppe E 6 eingruppierten Arbeitnehmer hinausgehe. Auch in einer Gesamtschau all seiner Funktionen, deren Vielfalt eine zeitlich exakte Erfassung nicht zulasse, ergebe sich die Wertung, dass die Tätigkeiten des Klägers über diejenigen eines Krankenpflegers in der bloßen Funktion eines Sanitäters lägen und darauf abgestellt erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten erforderten.

bb) Diese Darlegungen sind nicht rechtsfehlerfrei. Das Landesarbeitsgericht hat die Merkmale verkannt, die in den Tätigkeitsmerkmalen der EG 7 die über die an Tätigkeiten nach den in EG 6 genannten Tätigkeitsmerkmalen hinausgehenden Anforderungen charakterisieren. 23

(1) Die Oberbegriffe der EG 7 beschreiben in allgemeiner Form von den Arbeitnehmern verrichtete Tätigkeiten, die, in vier Tätigkeitsmerkmale angeordnet, jeweils dadurch charakterisiert sind, dass sie - mit Ausnahme des vierten Merkmals eines Meisters, welches vom Kläger aber unstreitig nicht erfüllt wird - von den in der EG 6 genannten Tätigkeiten ausgehen, aber zusätzliche Anforderungsmerkmale aufweisen. Dabei handelt es sich hinsichtlich der drei übrigen Tätigkeitsmerkmale um folgende Heraushebungsfaktoren: 24

- erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten und Aus-
führung lediglich nach allgemeinen Anweisungen;



- über EG 6 hinausgehende Anforderungen, für die zusätzlich Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene Berufsausbildung erworben worden sind und einen größeren Abstraktionsgrad der Lerninhalte aufweisen (zB Chemielaborant, IT-System-Elektroniker ua.);
- über EG 6 hinausgehende Anforderungen durch Nachweis guter Kenntnisse mindestens einer Fremdsprache.

(2) Die vom Landesarbeitsgericht herangezogenen Umstände der Tätigkeit des Klägers erfüllen keines dieser Heraushebungsmerkmale. 25

(a) Soweit das Landesarbeitsgericht darauf abstellt, dass der Kläger als Krankenpfleger eine abgeschlossene Berufsausbildung hat (was die Eingruppierung in der EG 6 begründet), und zusätzlich eine Ausbildung als Rettungsassistent aufweist (was - unter Berufung auf § 8 Abs. 3 RettAssG - die Heraushebungseignung dieser Tätigkeit deutlich machen und damit die Eingruppierung in EG 7 begründen soll), verkennt es, dass die Ausbildung eines Rettungsassistenten nicht auf derjenigen eines Krankenpflegers aufbaut. Die Ausbildung zum Krankenpfleger weist im Gegenteil deutlich höhere Anforderungen auf. Wie das Landesarbeitsgericht selbst dargelegt hat, dauert die Ausbildung zum Krankenpfleger drei Jahre und schließt mit einer staatlichen Prüfung ab (§ 4 Abs. 1 KrPflG); sie setzt in der Regel den Realschulabschluss voraus, der aber auch durch den Hauptschulabschluss zusammen mit einer mindestens zweijährigen erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung oder mit einer Erlaubnis als Krankenpflegehelfer ersetzt werden kann (§ 5 KrPflG). Für die Ausbildung zum Rettungsassistenten dagegen genügt der Hauptschulabschluss (§ 5 Nr. 2 RettAssG) und die Ausbildungsdauer beträgt 1.200 Stunden, die in Vollzeit innerhalb eines Jahres absolviert werden können (§ 4 Satz 1 RettAssG). Es besteht demnach kein Stufenverhältnis zu der Krankenpflegerausbildung, sondern die in § 8 Abs. 3 RettAssG vorgesehene Anrechnungsregelung ermöglicht es Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung als Krankenschwester, Krankenpfleger ua., die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung Rettungsassistent nach lediglich 300 Stunden 26



statt nach 1.200 Stunden Ausbildung zu führen. Deshalb ist die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, „die Fähigkeiten und Kenntnisse eines Rettungsassistenten gehen über diejenigen eines Krankenpflegers hinaus“, erkennbar unzutreffend. Es handelt sich vielmehr um eine gegenüber der Ausbildung als Krankenpfleger marginale Zusatzqualifikation, die keinen prägenden Charakter hat. Ein nur als Rettungsassistent ausgebildeter Arbeitnehmer wäre als solcher nicht einmal in die EG 6 des BETV einzugruppieren (*vgl. auch Senat 12. März 2008 - 4 AZR 616/06 - Rn. 84*). Abgesehen davon hat das Landesarbeitsgericht nicht erkennen lassen, welchem konkreten der in den Oberbegriffen der EG 7 genannten vier Tätigkeitsmerkmale mit ihren jeweils genannten Zusatzanforderungen der Kläger unter diesem Gesichtspunkt zuzuordnen sein sollte.

(b) Hinsichtlich der weiteren Begründungselemente, die das Landesarbeitsgericht unabhängig von der Tätigkeit des Klägers als Rettungsassistent für die Eingruppierung in EG 7 herangezogen hat, mangelt es ebenfalls an einer Zuordnung zu den im Entgeltgruppenkatalog aufgeführten Tätigkeitsmerkmalen der EG 7. Die Übertragung von Funktionen und Verantwortungen (UVV, Koordinator) ist für sich nicht geeignet, eine Höhergruppierung zu begründen. Nach § 3 Ziff. 2 BETV kommt es nicht auf die berufliche Bezeichnung, sondern allein auf die ausgeübte Tätigkeit des Arbeitnehmers an. Irgendwelche Feststellungen, die sich mit Zeitanteilen befassen, die diesen übertragenen Funktionen zukommen, enthält das Berufungsurteil nicht. Schon deshalb kann das Berufungsurteil insoweit keinen Bestand haben.

27

3. Einer Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht bedarf es nicht. Der Senat kann über den Eingruppierungsantrag in der Sache auch selbst entscheiden. Der Kläger hat zu den Voraussetzungen der von ihm begehrten Eingruppierung selbst für den Hilfsantrag, der eine Eingruppierung in EG 7 betrifft, nicht ausreichend vorgetragen.

28

a) Dass die Tätigkeiten des Klägers die Anforderungen des vierten in der EG 7 genannten Tätigkeitsmerkmals nicht erfüllen, ergibt sich bereits aus dem Wortlaut, der die berufliche Qualifikation eines Meisters voraussetzt. Über eine solche verfügt der Kläger unstreitig nicht. Die vom Kläger hierzu vertretene

29



Auffassung, die Beklagte habe mit der Übertragung von Funktionen und Verantwortlichkeiten deutlich gemacht, dass sie ihn als Vorgesetzten im Sinne eines Meisters ansehe, kann die im Tätigkeitsmerkmal vorausgesetzte formale Qualifikation eingruppierungsrechtlich nicht ersetzen.

b) Auch die weiteren drei Tätigkeitsmerkmale der EG 7 werden durch die vom Kläger verrichteten Arbeiten nicht erfüllt. Hinsichtlich dieser Merkmale ist die Vortragslast des Klägers wegen der insoweit aufeinander aufbauenden Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 6 und 7 gesteigert. Diesen Anforderungen wird die Darlegung des Klägers nicht gerecht. 30

aa) Die ersten drei in der EG 7 genannten Tätigkeitsmerkmale bauen auf den in der EG 6 genannten Tätigkeitsmerkmalen auf. Die Eingruppierung erfolgt hier nach dem Umfang der für die Tätigkeit erforderlichen Ausbildung und/oder der Schwierigkeit der ausgeübten Tätigkeit, die ihrerseits abhängig ist von der Qualifikation und Erfahrung des Arbeitnehmers. Dabei kann die für bestimmte Tätigkeiten vorausgesetzte Berufsausbildung auch durch in der Berufsausübung erworbene vergleichbare Kenntnisse und Fertigkeiten - nicht Fähigkeiten, wie das Landesarbeitsgericht meint - ersetzt werden (*Senat 24. April 1996 - 4 AZR 646/94 -, zu II 3 b der Gründe*). Bei aufeinander aufbauenden Tätigkeitsmerkmalen verschiedener Entgeltgruppen ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zunächst zu prüfen, ob der Arbeitnehmer die Anforderungen der allgemeinen und sodann - bei mehreren Gruppen jeweils - nacheinander die qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppen erfüllt (zB *Senat 18. Februar 1998 - 4 AZR 552/96 -; 24. September 1980 - 4 AZR 727/78 - BAGE 34, 158*). Der Arbeitnehmer hat dabei grundsätzlich alle Tatsachen darzulegen, die dem Gericht den rechtlichen Schluss ermöglichen, dass er jeweils die für sich beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale und die darin ggf. vorgesehenen Qualifizierungen erfüllt (*Senat 21. Juli 1993 - 4 AZR 486/92 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 10*). Soweit für den Erfolg des Höhergruppierungsbegehrens das Vorliegen eines tariflichen Heraushebungsmerkmals erforderlich ist, erweitert dies die Vortragslast des Klägers. Danach reicht für einen schlüssigen Vortrag die genaue Darstellung 31



der eigenen Tätigkeit nicht aus. Der Tatsachenvortrag muss vielmehr einen wertenden Vergleich mit den nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten ermöglichen (*Senat 20. Oktober 1993 - 4 AZR 47/93 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 173*). Dabei ist für die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der niedrigeren Vergütungsgruppe eine pauschale Überprüfung ausreichend, soweit die Parteien die Tätigkeit als unstreitig ansehen und der Arbeitgeber selbst die Merkmale als erfüllt ansieht (*Senat 26. April 2000 - 4 AZR 128/99 -; 5. März 1997 - 4 AZR 511/95 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 222*). Allerdings muss diese summarische Prüfung erkennen lassen, welche konkreten Tatsachen für die Erfüllung welchen Tätigkeitsmerkmals herangezogen worden sind (*Senat 24. Februar 1999 - 4 AZR 8/98 - ZTR 1999, 319*).

bb) Danach ist davon auszugehen, dass die Tätigkeit des Klägers nach der EG 6 zu vergüten ist. Die gebotene pauschale Überprüfung ergibt, dass der Kläger das Tätigkeitsmerkmal der ersten Alternative der in der EG 6 genannten Gruppe von Tätigkeiten erfüllt. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, ist die vom Kläger absolvierte Berufsausbildung als Krankenpfleger als äußerer Ansatzpunkt für die von ihm als Sanitäter ausgeübte Tätigkeit geeignet. Auch eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem Handwerkerberuf ist dort ausdrücklich genannt, wie sie der Kläger als Kfz-Mechaniker absolviert hat. Dass die Krankenpflegerausbildung bei der Tätigkeit des Klägers als Sanitäter nicht nur von Nutzen ist, wie das Landesarbeitsgericht meint, sondern für die Erfüllung der dem Kläger vertragsgemäß übertragenen Aufgaben jedenfalls grundsätzlich erforderlich ist, ergibt sich daraus, dass die Beklagte selbst davon ausgeht, dass dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllt ist. Hieran zu zweifeln besteht angesichts der mehr als die Hälfte der Arbeitszeit des Klägers ausmachenden Tätigkeiten mit medizinischem Bezug wie der Assistenz des Werkarztes, der Durchführung von Voruntersuchungen nach berufsgenossenschaftlichen und gesetzlichen Regelungen, der konkreten Einsatzdienste, der Versorgung von Verletzten und Erkrankten sowie sonstiger Tätigkeiten wie Blutdruckmessungen, Bestrahlungen, Anlegen von Verbänden ua. nebst den auf dem auch durch die Krankenpflegerausbildung erreichten medizinischen Kenntnis-

32

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



stand aufbauenden Weiterbildungen in der Arbeitsmedizin, im Rettungsdienst und in Erster Hilfe, kein Anlass.

cc) Für die darüber hinausgehenden Anforderungen an die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit, die eine Höhergruppierung in die EG 7 des BETV rechtfertigen könnten, fehlt es an entsprechendem Sachvortrag. Keines der drei weiteren dort aufgeführten abstrakten Tätigkeitsmerkmale wird durch den vom Kläger vorgetragenen Sachverhalt über die von ihm vertragsgemäß verrichtete Arbeit erfüllt. 33

(1) Der Kläger hat einen umfassenden Katalog der aus seiner Sicht von ihm ausgeübten konkreten Tätigkeiten in den Bereichen Notfallmedizin, Arbeitsmedizin, Erste Hilfe, Dokumente und Statistiken, Koordination der Sanitätsstation und Medizinproduktbeauftragung vorgelegt. Ansätze einer wertenden Betrachtung im Sinne der Zuordnung zu den Anforderungen an eine Tätigkeit nach den Entgeltgruppen 6, 7 und 8 finden sich dort nur bruchstückhaft. So hat der Kläger darauf hingewiesen, dass die Beklagte mit der Übertragung von Funktionen und Verantwortlichkeiten deutlich gemacht habe, dass sie selbst ihn als Vorgesetzten im Sinne eines Meisters ansehe, was jedoch - wie oben dargelegt - bedeutungslos ist. Auch durch die eigenverantwortliche Ausübung der Tätigkeit als Koordinator der Sanitätsstation und als Medizinproduktbeauftragter zeige sich, dass er über die Anforderungen der EG 7 hinaus nicht einmal nach allgemeinen Anweisungen handle. Als Medizinproduktbeauftragter sei er für die Überprüfung der Einsatzbereitschaft und der Vollständigkeit des Materials sowie der Geräte im Rettungswagen und der werkärztlichen Abteilung zuständig. Dies entspreche in der Wertigkeit dem zur EG 7 genannten Richtbeispiel eines Arbeitnehmers mit komplizierten Instandhaltungsarbeiten an Geräten, Maschinen und Anlagen, auch mit Funktionsprüfung und Inbetriebnahme, mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des Personenkreises der Oberbegriffe. Das Landesarbeitsgericht habe im Übrigen bei seiner Entscheidung den Begriff des „Arbeitsvorgangs“ verkannt. 34

(2) Dieser Vortrag lässt den Rückschluss auf eine Eingruppierung in die EG 7 nicht zu. 35



- (a) Das erste der dort aufgeführten Tätigkeitsmerkmale wird von den Tätigkeiten des Klägers nicht erfüllt. 36
- (aa) Es charakterisiert die an die Arbeit gestellten Anforderungen dadurch, dass sie über die EG 6 hinausgehende Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen und in der Regel nach allgemeinen Arbeitsanweisungen ausgeführt werden. Dabei kann die bloße Übertragung von Funktionen eine Eingruppierung nicht begründen, da es nach den allgemeinen Vorschriften des BETV auf die konkrete, vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit ankommt, und bei der Erbringung verschiedener Tätigkeiten die tarifliche Bewertung derjenigen Arbeit entscheidet, die den Charakter seines Arbeitsbereiches im Wesentlichen bestimmt, in der Regel also die überwiegend, dh. mit den größten Zeitanteilen geleistete Tätigkeit. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Überprüfung deshalb zu Recht keine „Arbeitsvorgänge“ gebildet, da sich dieser Begriff in den Eingruppierungsregelungen des BETV nicht findet. Zu einem schlüssigen Vortrag der Erfüllung dieses Tätigkeitsmerkmals der EG 7 hätte demnach gehört, dass der Kläger darlegt, dass die Mehrheit der von ihm geleisteten Arbeitszeit auf Tätigkeiten entfällt, die sich dieser tariflichen Norm zuordnen lassen. 37
- (bb) Die vom Kläger insoweit begehrte tarifliche Eingruppierung lässt sich mit seinem Vortrag nicht rechtfertigen. Der Kläger hat zwar ausführlich seine umfangreichen Qualifikationen und Zusatzqualifikationen dargestellt und auf seine Tätigkeit als Rettungsassistent verwiesen. Hieraus ergibt sich jedoch nicht die Erfüllung der Heraushebungsmerkmale. Es fehlt im Klägervortrag an Tatsachen, die einen wertenden Vergleich mit den nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten der EG 6 des BETV ermöglichen. Es ist für den Senat nicht erkennbar, dass es sich bei den Qualifikationen - unterstellt, dass sie für die ausgeübte Tätigkeit überhaupt erforderlich sind - um solche handelt, die Kenntnisse und Fertigkeiten beinhalten, die über diejenigen hinausgehen, welche Ergebnis der Qualifikationen sind, die ihrerseits für eine Eingruppierung in der EG 6 erforderlich sind. Auch hinsichtlich der Zeitanteile ist der Vortrag nicht hinreichend. Soweit der Kläger in der ersten Instanz seine 38



über mehrere Seiten einzeln und konkret beschriebenen Arbeiten mit Stunden-
zahlen versehen und - jedenfalls teilweise - bestimmten übergeordneten Tätig-
keitsbezeichnungen zugeordnet hat, ergibt sich daraus gerade nicht, dass mehr
als die Hälfte der vom Kläger aufgeführten insgesamt 1.689 Jahresstunden auf
derartige höherwertige Tätigkeiten entfällt. Jedenfalls sind die nach seiner
eigenen Darstellung herausgehobenen höherwertigen Tätigkeiten als Ko-
ordinator der Sanitätsstation und als Medizinproduktbeauftragter von ihm selbst
bereits zeitlich lediglich mit 322 bzw. 102 Jahresstunden errechnet worden.
Auch der von ihm angeführte Vergleich seiner Tätigkeit als Medizinprodukt-
beauftragter mit dem zitierten Richtbeispiel der EG 7 ist bereits im Ansatz
verfehlt. Sowohl im Einleitungssatz zu den Richtbeispielen als auch im Text der
Richtbeispiele selbst wird ausdrücklich darauf verwiesen, dass maßgebend die
Erfüllung der Oberbegriffe ist und die Tätigkeiten der Richtbeispiele als solche
nicht ausreichen, um eine Zuordnung zu der jeweiligen Entgeltgruppe vorzu-
nehmen. Zudem ist die Überprüfung der Funktionsfähigkeit auch komplexerer
medizinischer Apparaturen in einem Rettungswagen mit den im Richtbeispiel
vorausgesetzten „komplizierten Instandhaltungsarbeiten“ offensichtlich nicht
gleichzusetzen. Eine Instandhaltungsarbeit hat einen ganz anderen Inhalt als
die Funktionsüberprüfung. Die Ausübung von Instandhaltungsarbeiten selbst
schreibt sich der Kläger gerade nicht zu. Auf die sich aus der Einzelaufstellung
der Tätigkeiten ergebenden erheblichen Zweifel an der vom Kläger selbst
vorgenommenen Zuordnung der beiden Arbeitsbereiche zu den tariflichen
Tätigkeitsmerkmalen nach der EG 7 einzugehen ist deshalb entbehrlich.

- (b) Auch das zweite der in EG 7 des BETV aufgeführten Tätigkeits- 39
merkmale wird vom Kläger nicht erfüllt.
- (aa) Es setzt Anforderungen an die Tätigkeit voraus, die über diejenigen an 40
Tätigkeiten nach der EG 6 hinausgehen. Dabei ist vorgesehen, dass die Er-
füllung dieser Anforderungen Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die
zunächst durch eine abgeschlossene Berufsausbildung erworben sind, sodann
aber zusätzlich einen größeren Abstraktionsgrad der Lerninhalte aufweisen. Als
Beispiele sind noch in den Oberbegriffen ua. der Chemielaborant, der IT-



System-Elektroniker und der Prozessleitelektroniker genannt. Wie sich aus einem Vergleich mit den in den Oberbegriffen der EG 6 genannten Berufsausbildungen zum Kaufmann, Chemikanten, Pharmakanten, Technischen Zeichner oder Fachkraft für Lagerwirtschaft erschließt, bezieht sich der Komparativ „größerer Abstraktionsgrad der Lerninhalte“ dabei auf die Anforderungen, die von der Berufsausbildung - und damit an die spätere Berufsausübung - selbst gestellt werden.

(bb) Dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllt der Kläger ebenfalls nicht. Er hat eine abgeschlossene Berufsausbildung als Kfz-Mechaniker und als Krankenpfleger. Als solche sind diese Ausbildungsgänge mit den im Tätigkeitsmerkmal genannten Ausbildungen hinsichtlich des geforderten Abstraktionsgrades der Lerninhalte nicht vergleichbar. Der Kläger hat hierzu auch keinerlei Tatsachen vorgetragen oder Wertungen nahegelegt. 41

(c) Das dritte der in EG 7 genannten Tätigkeitsmerkmale kommt für den Kläger bereits deshalb nicht in Frage, weil er zu einer evtl. Erforderlichkeit von guten Kenntnissen einer Fremdsprache bei den von ihm ausgeübten Tätigkeiten nichts vorgetragen hat. 42

c) Über die allgemeine Verweisungsregelung in der EG 13 ergibt sich ebenfalls keine Vergleichbarkeit der Tätigkeit des Klägers mit den in der EG 7 genannten Tätigkeiten. Auch hier sind die Oberbegriffe der Entgeltgruppen maßgebend und müssen erfüllt werden. Lediglich auf der Tatsachenseite der Subsumtion kann die konkrete, in einem Richtbeispiel der anderen Entgeltgruppen genannte Tätigkeit bei bestimmten Arbeiten, für die in EG 13 Beispiele aufgeführt werden, etwa Außendienst, Werkfeuerwehr und Werkschutz durch die Art dieser Tätigkeit ersetzt werden. Damit wird in der Sache kein neues, möglicherweise anspruchsbegründendes Tätigkeitsmerkmal eingeführt, sondern lediglich eine Auslegungsregel bei der Anwendung der Richtbeispiele geschaffen. Auf diese kommt es jedoch nicht an, da die Tätigkeiten des Klägers, der im Übrigen auch nicht in einer der in der EG 13 letzter Abs. Satz 2 des BETV genannten Tätigkeiten beschäftigt wird, - wie dargelegt - bereits die Oberbegriffe der EG 7 nicht erfüllen. Der Vortrag des Klägers gibt zu einer 43



Ergänzung hinsichtlich der EG 13 keinen Anlass, weil von ihm auch keine überwiegend geleisteten höherwertigen Tätigkeiten dargelegt worden sind, die unabhängig von den konkreten Richtbeispielen in der Entgeltgruppe E 7 als der Wertigkeit dieser Gruppe entsprechend dargelegt worden sind.

4. Zuletzt ist auch die Verfahrensrüge des Klägers unbegründet. 44

a) Der Kläger rügt die fehlende Sachaufklärung des Landesarbeitsgerichts und die Nichterhebung des von ihm angebotenen Beweises durch die Vernehmung des Zeugen Dr. B für mehrere Tatsachenbehauptungen, die die von ihm geleisteten Tätigkeiten betreffen. 45

b) Diese Rüge ist unbegründet. Der Kläger legt als zu erwartendes Ergebnis der Beweisaufnahme dar, dass der Zeuge bestätigt hätte, dass der Kläger erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten in seinem Bereich aufweise, welche nur allgemeiner Aufsicht bedürften und darüber hinaus Assistenz- und Sekretariatsarbeiten hohen Schwierigkeitsgrades, jeweils im Sinne der EG 8, tätige. Im Ergebnis hätte der Zeuge - so der Kläger - damit das Vorliegen verschiedener, einzeln aufgeführter Merkmale des Tätigkeitsmerkmals der EG 8 (bzw. teilweise EG 7) bestätigt. 46

Dies macht deutlich, dass der Zeuge nicht für Tatsachenbehauptungen benannt worden ist, sondern nach der Vorstellung des Klägers das Ergebnis einer für diesen günstigen Subsumtion bestätigen sollte. Dies ist jedoch die Aufgabe des Gerichts; Zeugen können zur Feststellung von Tatsachen beitragen, nicht aber die Rechtsfindung selbst vornehmen. 47

Die vom Kläger zu seinen Tätigkeiten in den Instanzen vorgetragenen Tatsachen dagegen sind vom Landesarbeitsgericht tatsächlich seiner Entscheidung zu Grunde gelegt worden. Es hat auf dieser Grundlage die Eingruppierung in die EG 7 bejaht, die in EG 8 jedoch verneint. Die Vernehmung eines Zeugen hierzu wäre prozessrechtswidrig gewesen. 48

Die „Aufklärung des Sachverhaltes“ ist im Parteiprozess zunächst Aufgabe der Parteien. Mängel des eigenen Vortrags können im Revisionsverfahren nicht mittelbar darüber dem Berufungsgericht zur Last gelegt werden, dass es 49



den für den mangelhaften Vortrag benannten Zeugen nicht gehört hat, auch wenn gleichzeitig das in der Revisionsbegründung dargelegte mutmaßliche Ergebnis der Beweisaufnahme so zusammengefasst wird, dass die Mängel des eigenen Sachvortrags durch den Zeugen geheilt worden wären, und das Beweisergebnis zur Annahme einer Erfüllung der begehrten Tätigkeitsmerkmale geführt hätte.

B. Die Revision des Klägers ist unbegründet, soweit sie sich gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts richtet, seine Berufung gegen das erstinstanzliche Urteil über den Antrag zu Ziff. 2 betr. die Arbeitszeit zurückzuweisen. Denn der Antrag des Klägers ist bereits nicht zulässig, weil er nicht hinreichend bestimmt ist, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, teilweise darüber hinaus, weil das Rechtsschutzinteresse an der begehrten Feststellung nicht besteht, § 256 Abs. 1 ZPO. 50

I. Bei dem Antrag zu Ziff. 2 handelt es sich um zwei voneinander unabhängige Sachanträge. Der Kläger stellt erkennbar zwei Arbeitszeitmodelle gegenüber, mit dem Ziel, die vertragliche Verbindlichkeit des einen Modells und damit die Unanwendbarkeit des anderen Modells durch den Arbeitgeber festzustellen. Dabei ist - offenbar entgegen der Ansicht des Klägers - logisch aber nicht ausgeschlossen, einen der beiden Anträge zu verneinen, den anderen jedoch zu bejahen, etwa wenn zwar die Beklagte nicht verpflichtet ist, den Kläger in vollkontinuierlicher Wechselschicht zu beschäftigen, andererseits aber auch der Kläger nur unter bestimmten Umständen zur Arbeit in dem von der Beklagten gewählten Modell verpflichtet ist. Deshalb sind die beiden Anträge unabhängig voneinander zu beurteilen. 51

II. Der Antrag auf Feststellung, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, „in 24-Stunden-Schicht mit Bereitschaft zu arbeiten“, ist unzulässig, weil er nicht die gesetzlich geforderte Bestimmtheit aufweist. 52

1. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs enthalten. Der Kläger muss eindeutig festlegen, welche Entscheidung er begehrt. 53



Der Streitgegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (BAG 24. Januar 2001 - 7 ABR 2/00 - AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 50). Will der Arbeitnehmer einen Beschäftigungsanspruch klageweise durchsetzen, so muss er im Antrag die begehrte Beschäftigung nach Art und Umfang konkret bezeichnen, um dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO zu entsprechen. Gerade dann, wenn es wie hier um die Grenze zwischen der dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegenden Dispositionsfreiheit und den vertraglich gebundenen Faktoren des Arbeitsverhältnisses geht, muss die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beschäftigung oder die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung so präzise bezeichnet werden, dass keine Unklarheiten bestehen und im Prinzip ein hierauf gerichtetes Leistungsurteil vollstreckbar wäre. Es sind nicht etwa deswegen geringere Anforderungen an die Bestimmtheit des Antrags zu stellen, weil der Kläger sein Begehren in der Form eines Feststellungsantrags geltend macht, mit dem das Bestehen einer Verpflichtung zu einem bestimmten Handeln festgestellt werden soll.

2. Diese Anforderungen erfüllt der genannte Klägerantrag nicht. Das vom Kläger formulierte Rechtsverhältnis, dessen Feststellung er begehrt, ist nicht hinreichend genau bezeichnet, um die Reichweite der Rechtskraft eines Feststellungsurteils, dh. für den Parallelfall eines Leistungsurteils dessen Vollstreckbarkeit, festzulegen.

54

a) Der Antragsteil, nach dem festgestellt werden soll, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, „in 24-Stunden-Schicht mit Bereitschaft“ zu arbeiten, ist zwar prinzipiell ein der (negativen) Feststellungsklage zugängliches Begehren, weil sich die Beklagte berührt, vom Kläger eine bestimmte vertragliche Leistung, nämlich die Arbeitsleistung in einem bestimmten, von ihr vorgegebenen zeitlichen Rahmen zu verlangen. Dass eine solche Verpflichtung nicht besteht, kann grundsätzlich mit einer Feststellungsklage geltend gemacht werden. Die verlangte Leistung muss dann aber so präzise bezeichnet werden, dass der Arbeitgeber und notfalls das Vollstreckungsgericht bzw. der Gerichtsvollzieher

55



genau weiß, welche Leistung der Kläger verweigern darf bzw. welche Leistung die Beklagte von ihm nicht mehr verlangen darf.

b) Diese Präzision weist die vom Kläger in seinem Antrag gewählte Formulierung nicht auf. Bei der Charakterisierung eines den einzelnen Arbeitseinsatz übergreifenden Arbeitszeitmodells als „24-Stunden-Schicht mit Bereitschaft“ ist die Abgleichung mit einer real angeordneten Arbeitszeit nicht möglich, weil der Begriff aus sich heraus nicht verständlich ist. Aus dem Begriff „24-Stunden-Schicht“ ergibt sich die Zuordnung von maßgebenden Anforderungen an die „24-Stunden-Schicht“ insgesamt oder der verschiedenen Anteile jeweiliger Arbeitseinheiten innerhalb der „24-Stunden-Schicht“. Die Hinzufügung der Worte „mit Bereitschaft“ legt eine Abstufung zu einer außerhalb „der Bereitschaft“ zu leistenden Arbeit nahe, ohne zu erläutern, ob - und wenn ja, mit welchen Anteilen - die „Bereitschaft“ innerhalb der Schicht zu leisten ist, also als qualitativ abgegrenzter Teil von anderen Teilen der „24-Stunden-Schicht“, die im Unterschied zur „Bereitschaft“ auch nicht näher bezeichnet oder gar beschrieben sind. Die vom Kläger gewählte Formulierung lässt auch die Erklärung zu, dass die „Bereitschaft“ als Arbeitszeit mit minderen Anforderungen etwa zwischen mehreren dieser „24-Stunden-Schichten“ zusätzlich zu leisten ist. Selbst eine Heranziehung des in der Betriebsvereinbarung vom 9. September 2003 niedergelegten Modells der Arbeitszeit von Werkfeuerwehr und Sanitätsstation wäre hierbei nicht behilflich, weil dem Kläger von der Beklagten unstreitig eine hiervon gerade abweichende Arbeitszeit, nämlich keine betriebliche Anwesenheitszeit von jeweils 24 Stunden Dauer abverlangt wird.

56

3. Der Antrag auf die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, den Kläger zu unveränderten Bedingungen in vollkontinuierlicher Wechselschicht zu beschäftigen, ist unzulässig, weil er einerseits gleichfalls zu unbestimmt ist und es andererseits dem Kläger an dem nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse mangelt.

57

a) Neben dem oben dargestellten Erfordernis der hinreichenden Bestimmtheit des Antrags nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO bedarf ein Feststellungsantrag nach § 256 Abs. 1 ZPO ferner eines besonderen rechtlichen Interesses

58



an der begehrten Feststellung. Zwar geht das Bundesarbeitsgericht nicht mehr durchgängig von der Subsidiarität der Feststellungs- gegenüber der Leistungsklage aus; danach soll trotz der Möglichkeit einer Leistungsklage jedenfalls dann vom erforderlichen Feststellungsinteresse ausgegangen werden, wenn durch die begehrte Feststellung der Streit insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann (zB BAG 16. Juli 1998 - 6 AZR 672/96 - AP TVG § 4 Rationalisierungsschutz Nr. 27; vgl. aber dagegen auch 24. Mai 2007 - 6 AZR 706/06 - AP TVG § 1 Tarifverträge: DRK Nr. 24; diff. Musielak/Foerste ZPO 6. Aufl. § 256 Rn. 12 mwN). Einer näheren Auseinandersetzung mit dieser Auffassung bedarf es hier nicht, da der Antrag des Klägers, die Leistungsverpflichtung der Beklagten zur Beschäftigung des Klägers in der genannten Weise festzustellen, nicht hinreichend bestimmt ist, um tatsächlich zu einer Befriedung des streitigen Verhältnisses der Parteien zu führen. Selbst wenn man von der Zulässigkeit einer Feststellungsklage auch in einer solchen Konstellation ausgeht, sind an die Bestimmtheit des festzustellenden Rechtsverhältnisses, das eine reine Leistungsverpflichtung beschreibt, keine geringeren Anforderungen zu stellen als an einen unmittelbaren Leistungsantrag.

b) Ein Leistungsantrag, der auf die Verurteilung der Beklagten zu einer Beschäftigung des Klägers „in vollkontinuierlicher Wechselschicht, dh. 3 x 8-stündiger Wechselschicht“ abzielte, wäre zu unbestimmt, um vollstreckbar zu sein. Zwar ist der Begriff der vollkontinuierlichen Wechselschicht jedenfalls im Verhältnis zu der Bezeichnung „24-Stunden-Schicht mit Bereitschaft“ vergleichsweise klar. Gleichwohl ist aus dem im Antrag bezeichneten Rechtsverhältnis nicht unzweideutig erkennbar, ob eine bestimmte Anordnung der Arbeitszeit, sei es im Einzelfall, aber auch in Form eines Dienstplans, danach zulässig ist oder nicht. Die Wechselfrequenz der Schichten steht dabei ebenso wenig fest wie der Beginn und das Ende einer Schicht. Auch die im Antrag zum Ausdruck kommende Anknüpfung an eine früher im Betrieb der Beklagten bestehende Arbeitszeitregelung hilft nicht weiter; schon im vorliegenden Streitfall ist das frühere Arbeitszeitmodell der Beklagten einmal als Drei-Schicht-Modell, einmal als Vier-Schicht-Modell bezeichnet worden. Es müsste dann

59



ohnehin eine komplizierte Abgleichung mit der früheren, unter ganz anderen Bedingungen praktizierten Arbeitszeitzuweisung stattfinden, die sich verbindlich nicht einmal aus den Entscheidungsgründen des Landesarbeitsgerichts erschließt, und wobei es fraglich ist, ob sie auch unter Zuhilfenahme des sonstigen Akteninhalts hinreichend eindeutig zu identifizieren wäre.

c) Es kommt danach nicht mehr darauf an, dass die Klage hinsichtlich des Antrags zu 2 auch unbegründet wäre, weil das Landesarbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen ist, dass die Anordnung der neuen Arbeitszeit für den Kläger im Rahmen billigen Ermessens bei der Ausübung des ihr zustehenden Direktionsrechtes liegt; die vom Kläger insoweit gerügte Nichtberücksichtigung seiner Schwerbehinderung, der monatlichen Einkommenseinbuße von - unter Berücksichtigung seiner eigenen Berechnung - 2,37 Prozent des Bruttoeinkommens, und der angeblich mangelhaften Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung können sich auf das Ergebnis der Ermessensausübung, auf das es allein ankommt (*Senat 2. Juli 2008 - 4 AZR 246/07 - Rn. 32*), nicht entscheidungserheblich auswirken.

60

C. Der Kläger hat die Kosten seiner eigenen erfolglosen Revision sowie der erfolgreichen Revision der Beklagten gem. § 97 Abs. 1, § 91 Abs. 1 ZPO zu tragen, ferner die Kosten der Berufung nach § 97 Abs. 1 ZPO.

61

Bepler

Treber

Creutzfeldt

Hardebusch

T. Hess



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

