

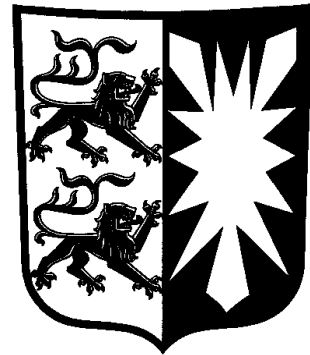
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Sa 355/07

öD 4 Ca 2048 c/06 ArbG Neumünster
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 29.11.2007

Gez.
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 29.11.2007 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 12.07.2007 – 4 Ca 2048 c/06 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die richtige Eingruppierung.

Der 1948 geborene Kläger beendete 1972 sein Fachhochschulstudium mit dem Abschluss des Ingenieurs für Geräte und Anlagen der Nachrichtentechnik. 1985 erwarb er zusätzlich an der Technischen Universität M. den Titel „Brandschutzingenieur für Industrie- und Bauwesen“.

Die Parteien schlossen unter dem 12. September 2005 einen Arbeitsvertrag, wonach der Kläger als vollbeschäftigter Angestellter ab 15. September 2005 auf unbestimmte Zeit eingestellt wurde und sich das Arbeitsverhältnis gemäß § 2 nach dem BAT und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung bestimmt. Ausweislich einer Niederschrift nach dem Nachweisgesetz (Bl. 9 d.A.) beschäftigt der beklagte Bund den Kläger als Fachkraft für Arbeitssicherheit mit dem Dienstort R.. Seine Beschäftigungsdienststelle ist das B. Nord, wo er in der Organisationseinheit „sicherheitstechnischer Dienst“ tätig ist. Der Kläger ist unmittelbar unterstellt der leitenden Fachkraft für Arbeitssicherheit des B. Nord. Ihm selbst sind keine Mitarbeiter direkt unterstellt. Er handelt bei der Anwendung der sicherheitstechnischen Fachkunde weisungsfrei, hat bei unmittelbarer Gefahr im Verzug die Berechtigung, Stilllegungen vorzunehmen, und hat das Zutrittsrecht zu allen Einrichtungen im Zuständigkeitsbereich des B. Nord. Er ist zuständig für 17 Dienststellen mit 1470 Mitarbeitern.

Ausweislich der Grundsatzverfügung des B. R. zur Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes vom 28. März 2006 ist die Gesamtverantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Zuständigkeitsbereich des B. R. dem Amtsleiter übertragen. Er ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie des Umweltschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen. Das Fachpersonal Arbeits- und Gesundheitsschutz im Zuständigkeitsbereich des B. besteht aus dem Beauftragten des Leiters des B.für Arbeits- und Gesundheitsschutz, des Vorsitzenden des Arbeitsschutzausschusses, des Betriebsarz-

tes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, des Brandschutzbeauftragten, der Sicherheitsbeauftragten und der Ersthelfer. Dieses Fachpersonal berät und / oder unterstützt den Leiter des B. und die nachgeordneten Führungskräfte in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat direktes Vortragsrecht beim Leiter des B.. Sie erfasst und sammelt Beiträge zum Arbeits- und Gesundheitsschutz aus den Verantwortungsbereichen und wertet diese aus. Ergänzende Aufgaben dieser Fachkraft sind weiterhin die Erstellung der Jahresunfallanalyse und Auswertung der Ergebnisse auf der Dienststellenleiterbesprechung, die Fortbildung der Sicherheitsbeauftragten, der Besuch von Arbeitsschutzvorträgen, – kongressen, -messen und die Teilnahme an angebotenen Lehrgängen der Unfallkasse des Bundes, die Information des Führungspersonals über Gefahrenschwerpunkte, die Organisation und Auswertung der jährlich durchzuführenden Begehungen, die Führung und Umsetzung der Handakte, die Beratung und Unterstützung des Leiters des B., der Inspektionsleiter sowie des Führungspersonals beim Erstellen von Betriebsanweisungen für Arbeitsplätze mit Gefahrstoffen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und die Unterstützung des Fachpersonals im nachgeordneten Bereich.

Der beklagte Bund hat den Arbeitsplatz des Klägers ausweislich der Tätigkeitsdarstellung und –bewertung vom 23. Februar 2006 bewertet mit der Vergütungsgruppe V c (Fallgruppe 1 a). Der Kläger erhält diese Vergütung.

In der Tätigkeitsbewertung (Bl. 12 d.A.) heißt es zu den tariflich geforderten persönlichen Voraussetzungen:

„Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit
Ingenieurabschluss oder staatl. anerkannter Techniker oder Meister
Ausübung der Tätigkeit als Ing., Techniker oder Meister mind. 2 Jahre.“

Als Tätigkeiten, die eine Bewertung als Arbeitsvorgänge ermöglichen sollen, nennt die Tätigkeitsbeschreibung die sicherheitstechnische Beratung, die Organisation, Vorbereitung und Durchführung regelmäßiger Begehungen und deren Auswertung, die anlassbedingte systematische Überprüfung und Kontrolle der Arbeitsstätten, technischen Einrichtungen, Arbeitsmittel, Gefahrstoffe und Arbeitsverfahren, die Ermittlung von Unfall- und Gesundheitsgefahren und die Untersuchung und Auswer-

tung von Unfällen und Schadensfällen, die Aufstellung und Durchführung von Sicherheitsprogrammen, Erarbeitung von Richtlinien und Anweisungen, die ständige sicherheitstechnische Überprüfung der Betriebsanlagen etc., das Aufstellen der Programme für die Prüfung von Betriebsanlagen etc., die Durchführung von Dienstbesprechungen, Unterweisungen und Schulungen etc., die Information und Beratung des Personalrats in Angelegenheit des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung und die Zusammenarbeit mit dem ärztlichen Dienst des B. Nord. Wegen der Beschreibung der Tätigkeiten im Einzelnen wird Bezug genommen auf Bl. 14 d.A.

Für die Erledigung dieser Tätigkeiten sind eingehende Kenntnisse sowie die Anwendung der Richtlinien der Europäischen Kommission, des Arbeitsschutzgesetzes, des Arbeitssicherheitsgesetzes, des Chemikaliengesetzes, des Atomgesetzes, des Gerätesicherheitsgesetzes, des Bundesimmissionsschutzgesetzes, des Abfallgesetzes, des Sprengstoffgesetzes und des Gefahrgutgesetzes mit den jeweils dazu erlassenen Verordnungen sowie des 7. USGB, der Gesetze und Verordnungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern, der Unfallvergütungsvorschriften, der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und der allgemein anerkannten Regeln der Technik erforderlich.

Der Kläger ist die einzige Fachkraft für Arbeitssicherheit im Bereich des B. R..

Der Kläger widersprach dieser Bewertung mit Schreiben vom 20. März 2006 und beantragte Vergütung nach der Vergütungsgruppe IV b, weil er meinte, er erfülle die Voraussetzungen der Fallgruppe 1 a, denn seine Tätigkeit erfordere gründliche und umfassende Fachkenntnisse und sei besonders verantwortungsvoll. Auch erfülle er die Voraussetzungen der Fallgruppe 21 der Vergütungsgruppe IV b BAT.

Wegen des streitigen Vortrages erster Instanz und der dort geäußerten Rechtsauffassungen und der gestellten Anträge wird Bezug genommen auf den Inhalt des erstinstanzlichen Urteils.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen mit der Begründung, der Kläger benötige für die Erledigung seiner Aufgaben keine gründlichen, umfassenden Fachkenn-

tnisse. Er benötige in erster Linie breite Kenntnisse zum Recht der Arbeitssicherheit. Er müsse die anzuwendenden Normen herausfinden, auf den jeweils angetroffenen Sachverhalt anwenden und danach selbstständig zu einem Ergebnis kommen. Er habe die Vorschriften nicht selbst zu analysieren, sondern sie lediglich auf den jeweiligen Sachverhalt anzuwenden. Dies setze eine tiefere Kenntnis nicht voraus. Es handele sich um eine typische Verwaltungsaufgabe, die in allen Bereichen des mittleren Dienstes erledigt werde. Dies gelte auch für die zu erstellenden Unfallanalysen. Auch hinsichtlich der im Einzelnen vorliegenden Schilderung des Klägers zu Art und Umfang der Tätigkeit sei nicht ersichtlich, dass vertiefte Fachkenntnisse erforderlich seien. Insoweit spreche der Kläger auch selbst von der Heranziehung übergreifenden Fachwissens. Dieses beziehe sich regelmäßig auf die Breite, nicht auf die Tiefe. Das gelte auch für die zu erledigenden Gefährdungsbeurteilungen. Das vom Kläger notwendig anzuwendende Wissen beschränke sich auf den kleinen Teilbereich der Arbeitssicherheit. Eine Vertiefung dieser Kenntnisse auch über mehrere Rechtsbereiche hinaus werde von ihm gerade nicht verlangt. Schließlich sei seine Tätigkeit auch nicht heraushebend aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a besonders verantwortungsvoll. Jede Tätigkeit im öffentlichen Dienst erfordere ein gewisses Maß an Verantwortung. Hier sei zu beachten, dass der Kläger Begehungen durchführe, prüfe, protokolliere, überwache und berate, auswerte und Schulungen veranstalte. Festgestellte Mängel behebe er nicht selbst. Die Arbeitsergebnisse setze er nicht selbst um. Er habe keinerlei Entscheidungskompetenz. Er entscheide nicht, ob, wie und gegebenenfalls ob überhaupt ein von ihm festgestellter Mangel behoben werde. Seine Aufgabe sei es, den Vorgesetzten Vorschläge zur Behebung der Mängel zu unterbreiten. Er setze keinerlei Daten und Fakten, von denen die Vorgesetzten in der Regel nicht abweichen.

Der Kläger erfülle auch nicht die Voraussetzung der Fallgruppe 21. Er sei kein Angestellter, der technische Aufgaben ausführe. Ein Studium sei für die Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht Voraussetzung.

Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird Bezug genommen auf den Inhalt der Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils.

Der Kläger hat gegen das ihm 30. Juli 2007 zugestellte Urteil am 24. August 2007 Berufung eingelegt und diese am 27. September 2007 mit Fax- und am 28. September 2007 mit Originalschriftsatz begründet.

Der Kläger rügt, das Arbeitsgericht habe seine Tätigkeiten nicht detailliert bewertet. Es sei nach der Bewertung der einzelnen Arbeitsvorgänge eine zusammenfassende Betrachtung aller Arbeitsvorgänge durchzuführen. Das Gericht schließe unzutreffend aus der unstreitig gegebenen Breite darauf, dass umfassende Fachkenntnisse nicht erforderlich seien. Es verkenne damit, dass nach der ständigen Rechtsprechung des 4. Senats des Bundesarbeitsgerichts auch aus der Breite des für die Tätigkeit des Angestellten geforderten Fachwissens auf eine Vertiefung des Fachwissens geschlossen werden könne. Denn regelmäßig ermögliche nur die Breite der notwendigen Fachkenntnisse eine sach- und tarifgerechte Prüfung in der Tiefe. Das Arbeitsgericht spreche selbst von einem „übergreifenden Fachwissen“. Insoweit könne auch auf die entsprechende Tiefe geschlossen werden.

Zu rügen sei auch, dass das Gericht nicht sämtliche angebotenen Beweismittel ausgeschöpft habe. Er – Kläger – habe unter der Voraussetzung der Freigabe durch seinen Dienstherrn betriebsinterne Unterlagen angeboten, um seinen Tätigkeitsumfang und den Tätigkeitsinhalt explizit darstellen zu können. Diese Beweise habe das Gericht rechtswidrig als unwesentlich erachtet.

Fehlerhaft sei das Urteil auch deshalb, weil es davon ausgehe, dass er die Vorschriften nicht selbst analysiere, sondern „sie so wie sie sind“ auf die jeweiligen Sachverhalte anzuwenden habe. Dabei verkenne das Gericht, dass im Allgemeinen die juristische Subsumtion eines Sachverhaltes unter einen rechtlichen Obersatz keineswegs sklavischer und ungeistiger Normvollzug sei, sondern stets eine Bewertung erfordere. Er habe die konkrete Norm bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen für Arbeitsplätze und für den Umgang mit Gefahrstoffen ebenso zu beachten wie bei der Analyse von Unfallgeschehen sowie bei der Erarbeitung von Stellungnahmen für die Errichtung von Liegenschaften.

Auch die durchzuführenden Begehungen seien zwar sich wiederholende Vorgänge, die aber gleichwohl stets erneut die permanent abrufbare Präsenz der Normen und Gesetze verlangten. Die Lebenssachverhalte variierten hier ebenso wie bei Unfallgeschehen und Bauvorhaben, auf die jeweils individuell einzugehen sei.

Seine Tätigkeit sei auch besonders verantwortungsvoll. Er verweise darauf, dass er für 1470 Mitarbeiter und 17 Dienststellen zuständig sei und die alleinige Verantwortung trage. Seine Tätigkeit habe Auswirkungen auf Bedienstete, Mitarbeiter und Dritte. Das Arbeitsgericht bagatellisiere seine Pflichten und Tätigkeiten. Nicht maßgeblich sei, ob er die festgestellten Mängel auch selbst beseitige. Fehlerhaft sei es auch, wenn das Arbeitsgericht ihm jegliche Entscheidungskompetenz abspreche. Er könne beispielsweise in dringenden Fällen und in Akutsituationen die Anlage sofort stilllegen.

Das Merkmal „besonders verantwortungsvoll“ könne auch nicht mit dem Hinweis auf die Tätigkeit der leitenden Fachkraft für Arbeitssicherheit beim B. Nord verneint werden. Die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit sei gar nicht in der Lage, alle von ihm zu bearbeitenden Vorgänge zu überprüfen. Jedenfalls liege bei ihm - Kläger - eine erhebliche Mitverantwortung, aufgrund derer von einer besonders verantwortungsvollen Aufgabe auszugehen sei. Wegen der Zuständigkeit der leitenden Fachkraft für Arbeitssicherheit für den gesamten Bereich Nord (P...ämter Flensburg, Hamburg, Rostock, Hannover, Bundesp...amt See, Bundesp... Abteilung Ratzeburg und Uelzen, BPol-Fliegerstaffel Nord sowie BPol-Ausbildungszentrum Nord) müsse dieser die Verantwortung zwangsläufig delegieren. Da seine Tätigkeit mithin direkt Auswirkungen auf die Belange des Dienstherrn und die Belange der Belegschaft habe, sei sie besonders verantwortungsvoll.

Jedenfalls erfülle er die Voraussetzung der Fallgruppe 21. Er habe zwei Ingenieurabschlüsse. Er übe auch entsprechende Tätigkeiten eines Ingenieurs aus. Dem Gericht sei anhand der Tätigkeitsnachweise und der Tätigkeitsbeschreibung dargelegt worden, dass er sich mit Aufgaben beschäftige, die Kenntnisse eines Ingenieurs für Geräte und Anlagen der Nachrichtentechnik, insbesondere aber auch Wissen eines „Brandschutzingenieurs für Industrie- und Bauwesen“ erforderten. Exemplarisch sei

insoweit auf die baurechtlichen Stellungnahmen verwiesen. Hierfür sei sein Wissen als Brandschutzingenieur von herausragender Bedeutung. Gleiches gelte für die Gefährdungsbeurteilung bei der Einführung neuer Gefahrstoffe. Derartige Tätigkeiten könnten von einem technischen Mitarbeiter nicht gleichwertig bewältigt werden, da er es nicht im Studium gelernt habe, Vorgänge zu analysieren und vorhandenes Wissen abstrakt auf verschiedene Sachverhalte anzuwenden.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster (öD 4 Ca 2048 c/06) vom 12. Juli 2007 abzuändern und festzustellen, dass der beklagte Bund verpflichtet ist, die Vergütung ab 15. September 2005 nach der Vergütungsgruppe IV b BAT und seit dem 1. Oktober 2005 nach der Entgeltgruppe 9 des TVöD, hilfsweise nach der Gruppe IV b BAT entsprechenden Entgeltgruppe nach TVöD zu bemessen.

Der beklagte Bund beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der beklagte Bund verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung unter Bezugnahme auf seinen erstinstanzlichen Vortrag und vertritt die Rechtsauffassung, das Vorbringen des Klägers liefere keine tatsächlichen und rechtlichen Fragestellungen, aus denen geschlossen werden könne, dass seine Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordere. Selbst wenn die Kenntnis einer Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen gefordert werde, beträfen die vom Kläger zu erledigenden Aufgaben ein spezielles und fachlich begrenztes Aufgabengebiet. Von einem entsprechend ausgebildeten Verwaltungsangestellten sei zu erwarten, dass er sich in das spezielle, aber doch überschaubare und abgeschlossene Gebiet der Arbeitssicherheit einarbeite. Der Kläger treffe keine eigenständigen Entscheidungen. Um seine Aufgaben erledigen zu können, müsse er über die unstreitig festgestellten gründlichen und vielseitigen Kenntnisse einschlägiger Bestimmungen des besonderen Verwaltungsrechts mit arbeitssicherheitsrechtlichem Bezug verfügen. Es sei nicht zu erkennen, warum die Auslegung und Anwendung des mit den Aufgabenstellungen in den einzelnen Ar-

beitsvorgängen verbundenen Normgeflechts gegenüber gründlichen, vielseitigen Fachkenntnissen in der Breite und Tiefe gesteigerten Anforderungen unterliege. Für die Annahme des Heraushebungsmerkmals „besonderes verantwortungsvoll“ fehle im Vortrag des Klägers ein wertender Vergleich zu den Merkmalen der Vergütungsgruppe V b. Schließlich erfülle der Kläger auch nicht die Voraussetzungen der Fallgruppe 21. Er übe keine entsprechenden Tätigkeiten aus.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufung wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze. Der Kläger hat dem Gericht vorgelegt die Grundsatzverfügung des B. R. vom 28. März 2006, seine Stellungnahme zur Liegenschaft K. in R.vom 26. Oktober 2005, Gefährdungsbeurteilungen zu diversen Gefahrstoffen (Euro Power) und drei gefertigte Begehungsprotokolle und Begehungsberichte. Wegen der Einzelheiten des Inhalts wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichten Kopien.

Der beklagte Bund hat der Verwertung dieser Unterlagen nicht widersprochen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zutreffend die Klage abgewiesen. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung. Dem Kläger ist es auch nicht in der Berufung gelungen, substantiiert darzulegen, dass seine Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht nur gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sondern gründliche, umfassende Fachkenntnisse. Zudem fällt die Tätigkeit des Klägers auch nicht unter die Fallgruppe 21 der begehrten Vergütungsgruppe IV b. Dazu im Einzelnen:

I. Nach § 22 des anwendbaren BAT (dazu § 12 TVöD) richtet sich die Eingruppierung eines Angestellten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe in den Anlagen 1 a und 1 b. Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuüben-

de Tätigkeit entspricht. Dies ist der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen an das Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale erfüllen.

Ein Arbeitsvorgang ist eine Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit, die unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeit und bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbar und rechtlich selbstständig zu bewerten ist. Äußerlich ähnliche oder gleiche Tätigkeiten können nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden, wenn sie tariflich verschieden zu bewerten sind und auch tatsächlich in sinnvoller Weise getrennt werden können (BAG Urteil v. 25. August 1993, - 4 AZR 608/92-).

Der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat insbesondere bei Tätigkeiten mit Leitungsaufgaben die Auffassung vertreten, dass ganze Tätigkeitsbereiche von Angestellten – zum Teil auch wegen eines bestehenden unlösbaren inneren Zusammenhangs – insgesamt einen Arbeitsvorgang darstellen (vgl. nur BAG, Urteil v. 18.05.1994, -4 AZR 412/93 - ; BAG, Urteil v. 12.06.1996, - 4 AZR 91/95 -; BAG, Urteil v. 24.09.1997, - 4 AZR 452/96 -). Für die Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen eines Lebensmittelkontrolleurs hat der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts solche Überlegungen angestellt (BAG, Urteil v. 14.08.1985, - 4 AZR 322/84 -).

Auch hinsichtlich der Tätigkeit des Klägers als Fachkraft für Arbeitssicherheit spricht sehr viel dafür, die gesamte Prüf- und Kontrolltätigkeit als einen einheitlichen Arbeitsvorgang zu bewerten. Hinsichtlich der Betriebskontrollen führt der Kläger alle von ihm wahrzunehmenden Einzelaufgaben aus einem zusammenhängenden Rechtsgebiet (Arbeitssicherheit) durch. Die erforderlichen Fachkenntnisse unterscheiden sich bei den einzelnen Kontrolltätigkeiten auch nicht in rechtlich erheblicher Weise. Es ist auch nicht ersichtlich, dass er bei den Betriebsbegehungen und bei den Gefährdungsbeurteilungen nicht stets in gleicher Weise selbstständig arbeitet. Der Umstand, dass er neben den Kontrollen, Begutachtungen und Analysen auch Beratungen und Schulungen durchführt, führt nicht zu einer anderen Betrachtung. Denn insoweit überwiegt die Tätigkeit des Prüfens-, Kontrollierens und Analysierens derart,

dass bei einer rechtlichen Beurteilung ein einheitlicher Arbeitsvorgang zugrunde gelegt werden könnte.

Letztlich kann dies aber dahingestellt bleiben, denn auch bei der Annahme nicht nur eines einzelnen Arbeitsvorganges, sondern bei der Annahme verschiedener Arbeitsvorgänge der sicherheitstechnischer Beratung, der Organisation und Durchführung der Begehungen, der anlassbedingten systematischen Überprüfung und Kontrolle der Arbeitsstätten, der Ermittlung von Unfall- und Gesundheitsgefahren und der Durchführung von Schulungen, Informationen und Dienstbesprechungen erfüllt der Kläger nicht die Voraussetzungen des § 22 BAT für eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IV b. Dies ergibt sich aus den nachfolgenden Ausführungen.

II. Die Eingruppierung des Klägers als Fachkraft für Arbeitssicherheit kann sich sowohl aus den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst Fallgruppen 1 a der Vergütungsgruppen V c, V b und IV a als auch aus der Fallgruppe 21 der Vergütungsgruppe IV b ergeben.

Die genannten Fallgruppen 1 a haben einen Auffangfunktion und sind deshalb auch für solche Aufgaben heranzuziehen, die nicht zu den eigentlichen und herkömmlichen behördlichen Aufgaben der Verwaltung zählen. Der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat diese allgemeinen Tätigkeitsmerkmale daher zum Beispiel auch bei Angestellten mit Aufgaben im Umweltschutz (Urteil v. 21. März 1984, - 4 AZR 76/82 -), für Angestellte mit Aufgaben des Verfassungsschutzes (BAG 36, 392, 397), für Lebensmittelkontrolleure (BAG, Urteil v. 14.08.1985, - 4 AZR 322/84 -) und für so genannte Sicherheitsmeister der Verteidigungsverwaltung (BAG, Urteil vom 16.10.1985, - 4 AZR 149/84 -) für anwendbar erklärt. Zwar handele es sich – so das Bundesarbeitsgericht – um neue und außergewöhnliche Aufgaben der betreffenden Verwaltungen. Dies gelte auch für Aufgaben der Arbeitssicherheit. Dennoch seien es echte Verwaltungsaufgaben. Denn beispielsweise bei dem so genannten Sicherheitsmeister gehe es bei der Durchführung der Sichtkontrollen um allgemeine Kontroll- und Überwachungsaufgaben, wie sie auch sonst im öffentlichen Dienst üblich seien. Der Umstand, dass der Sicherheitsmeister für seine Kontrolltätigkeit gewisse technische Grundkenntnisse benötige und diese auch einzusetzen habe, stehe der

Anwendbarkeit der allgemeinen tariflichen Tätigkeitsmerkmale nicht entgegen, denn sie mache nicht den Schwerpunkt der Tätigkeit aus. Dies gilt auch für die hier zu beurteilende Tätigkeit des Klägers als Fachkraft für Arbeitssicherheit. Auch insoweit überwiegt die Tätigkeit des Prüfens und Kontrollierens im Sinne einer allgemeinen Verwaltungsaufgabe, wobei der Kläger selbstverständlich seinen technischen Sachverstand anzuwenden hat.

Unabhängig davon ist aber auch denkbar, dass die Tätigkeit des Klägers unter die Fallgruppe 21 der Vergütungsgruppe IV b fällt. Diese Fallgruppe ist die Vergütungsgruppe für den „Normalingenieur“, der seiner Arbeit nachgeht, ohne sich durch seine Leistung oder die ihm übertragene Tätigkeit aus dem normalen Berufsbild des „Durchschnittsingenieurs“ herauszuheben. Der Kläger beendete 1972 sein Fachhochschulstudium mit dem Abschluss des Ingenieurs für Geräte und Anlagen der Nachrichtentechnik und erwarb 1985 zusätzlich den Titel „Brandschutzingenieur für Industrie- und Bauwesen“. Da zudem die Tätigkeitsdarstellung und –bewertung vom 23. Februar 2006 als persönliche Voraussetzung einen Ingenieurabschluss oder jenen eines staatlich anerkannten Technikers oder Meisters verlangt, kann auch die Fallgruppe 21 einschlägig sein. Da aber – wie sich aus nachfolgenden Ausführungen ergibt – der Kläger weder die Voraussetzung der Fallgruppe 21 noch der Fallgruppe 1 a der Vergütungsgruppe IV b erfüllt, kann dahingestellt bleiben, ob seine Tätigkeit vorrangig und ausschließlich nur nach der Fallgruppe 21 geprüft werden darf oder ob die Fallgruppe 1 a der Vergütungsgruppe IV b ebenfalls heranzuziehen ist.

III. Danach sind für seine Eingruppierung folgende Tätigkeitsmerkmale heranzuziehen:

Vergr. V c

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte be-

schäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderungen nicht erfüllen).

Vergr. V b

- 1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.
(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber dem in den Fallgr. 1 a der Vergr. VII, VI b und V c geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach).
- 1 c. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert, nach 3-jähriger Bewährung in Vergr. V c Fallgr. 1 a.

Vergr. IV b

- 1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergr. V b Fallgr. 1 a heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.
21. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten.

Entsprechende Tätigkeiten sind z.B.:

1. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten – auch im technischen Rechnungswesen -, örtliche Leitung und Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung;
2. Ausführung besonders schwieriger Analysen, Schiedsanalysen oder selbstständige Erledigung neuartiger Versuche nach kurzer Weisung in Versuchslaboratorien, Versuchsanstalten und Versuchswerkstätten.

IV. Die Tätigkeit des Klägers erfüllt nicht die Voraussetzungen der Fallgruppen 1 a und 21 der Vergütungsgruppe IV b BAT.

1. Allein mit der Bestellung eines Mitarbeiters zu einer Fachkraft für Arbeitssicherheit ergibt sich aus den damit verbundenen gesetzlichen Aufgaben und Befugnissen noch keine zwingende Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe. Gemäß § 6 ArbSichG haben die Fachkräfte für Arbeitssicherheit die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. Nach § 6 Abs. 1 S. 2 ArbSichG haben die Fachkräfte für Arbeitssicherheit die genannten Personen diesbezüglich zu beraten, die Betriebsanlagen und technischen Arbeitsmittel zu überprüfen, die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten. Gemäß § 7 Abs. 1 S. 1 ArbSichG darf der Arbeitgeber als Fachkräfte für Arbeitssicherheit nur Personen bestellen, die bestimmten Anforderungen genügen: Der Sicherheitsingenieur muss berechtigt sein, die Berufsbezeichnung Ingenieur zu führen und über die zur Erfüllung der ihm übertragenden Aufgaben erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügen. Der Sicherheitstechniker oder –meister muss über die zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügen.

Da mithin sowohl so genannte Sicherheitsingenieure als auch Sicherheitstechniker oder –meister die Tätigkeit einer Fachkraft für Arbeitssicherheit ausüben können,

sagt die Bestellung eines Arbeitnehmers zur Fachkraft für Arbeitssicherheit noch nichts über die einschlägige Vergütungsgruppe aus. Vielmehr ist insoweit abhängig von den konkret gestellten Anforderungen an die Tätigkeit die richtige Eingruppierung mittels einschlägiger Tätigkeitsmerkmale zu prüfen. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil von 16. Oktober 1985 (4 AZR 149/84) für die so genannten Sicherheitsmeister ausgeführt, dass die die Rechtsverhältnisse dieser Personen regelnden Bestimmungen des Arbeitssicherheitsgesetzes keine Bedeutung für die tarifliche Mindestgruppierung von Angestellten mit entsprechenden Aufgaben haben. Dies gilt auch für die Tätigkeit des Klägers als Fachkraft für Arbeitssicherheit.

2. Der Kläger erfüllt nicht die Voraussetzungen der Fallgruppe 21 der Vergütungsgruppe IV b.

In diese Fallgruppe gehören die technischen Angestellten mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vormerkung zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeiten nach sechsmontiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung. Gemäß Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen ist unter „technische Ausbildung“ der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, deren Abschluss zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes des jeweiligen Arbeitgebers berechtigt. Unter der entsprechenden Tätigkeit eines technischen Angestellten im Sinne der Fallgruppe 21 der Vergütungsgruppe IV b ist daher eine Tätigkeit zu verstehen, die „Ingenieurzuschnitt“ hat, das heißt, die Tätigkeit muss objektiv die Befähigung erfordern, wie ein einschlägig ausgebildeter Fachschulingenieur Zusammenhänge zu überschauen und Ergebnisse zu entwickeln (BAG, Urteil v. 29.10.1980, - 4 AZR 750/78 -).

Der Kläger hat zwar 1972 sein Fachhochschulstudium mit dem Abschluss des Ingenieurs für Geräte und Anlagen der Nachrichtentechnik und beendet und 1985 an der Technischen Universität M. weiterhin den Titel „Brandschutzingenieur für Industrie- und Bauwesen“ erworben. Ihm ist es jedoch weder in der ersten Instanz noch im Berufungsverfahren gelungen, darzulegen, dass er auch als Fachkraft für Arbeitssicherheit eine entsprechende Tätigkeit ausübt.

a. Die Darlegungs- und Beweislast bei einer Höhergruppierungsklage obliegt dem Arbeitnehmer. An seinen Vortrag sind hohe Anforderungen zu stellen. Der Angestellte muss diejenigen klagebegründenden Tatsachen vortragen und im Bestreitensfall beweisen, aus denen für das Gericht rechtliche Schlüsse dahin möglich sind, dass er die in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmale unter Einschluss der darin vorgezeichneten Qualifizierung erfüllt. Dazu reicht weder eine Wiederholung tariflicher Tätigkeitsmerkmale noch eine in tatsächlicher Beziehung lückenlose und genaue Darlegung der Tätigkeiten und Einzelaufgaben aus, wenn sich daraus nicht zugleich entnehmen lässt, aufgrund welcher konkreten Tatsachen die jeweils in Betracht kommenden qualifizierenden Tätigkeitsmerkmale erfüllt werden sollen. Die Darlegungslast orientiert sich an den rechtlichen Erfordernissen der einzelnen Tätigkeiten (BAG, Urteil v. 19.03.1980, - 4 AZR 300/78 -). Lediglich mit der Vorlage einer Arbeitsplatzbeschreibung wird dem Erfordernis eines substantiierten Tatsachenvortrages nicht Rechnung getragen. Der Angestellte hat die Aufgabe, begründete Tatsachen darzulegen und im Fall des Bestreitens zu beweisen (BAG, Urteil v. 07.06.1990, - 6 AZR 423/88 -).

b. Unter Berücksichtigung dieser Rechtsgrundsätze erweist sich der Vortrag des Klägers zum Vorliegen der Voraussetzung der Fallgruppe 21 der Vergütungsgruppe IV b BAT als zu unsubstantiiert. Auch in der Berufung hat der Kläger weitgehend nur Rechtsprechung abstrakt zitiert. Sein Hinweis darauf, dem Gericht sei anhand seines Tätigkeitsnachweises und der Tätigkeitsbeschreibung dargelegt worden, dass er sich mit Aufgaben beschäftige, die Kenntnisse eines Ingenieurs für Geräte und Anlagen der Nachrichtentechnik erforderten, ist zu unsubstantiiert. Dies gilt auch für seinen exemplarischen Hinweis auf die baurechtlichen Stellungnahmen, die er unter Berücksichtigung baupolizeilicher Belange fertigen müsse, weiterhin auch für die von ihm durchzuführenden Gefährdungsbeurteilungen bei der Einführung neuer Gefahrstoffe. Wenn er insoweit ausführt, derartige Tätigkeiten könnten von einem technischen Mitarbeiter nicht gleichwertig bewältigt werden, da er es nicht im Studium gelernt habe, Vorgänge zu analysieren und vorhandenes Wissen abstrakt auf verschiedene Sachverhalte anzuwenden, so bleibt dieser Vortrag zu unsubstantiiert.

Gerade weil die Tätigkeit einer Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht zwingend den Fachhochschulabschluss eines Ingenieurs voraussetzt, wie sich aus § 7 ArbSichG ergibt, hätte der Kläger im Einzelnen konkret vortragen müssen, warum die von ihm zu erbringende Tätigkeit „Ingenieurzuschnitt“ hat. Er hätte im Einzelnen orientiert an seinen Aufgaben substantiiert darlegen müssen, dass die ihm obliegenden Prüfungen, Begehungen, Gefährdungsbeurteilungen und baupolizeilichen Einschätzungen ein Fachhochschulstudium voraussetzen beziehungsweise gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen erfordern. Insoweit ist sein diesbezüglicher Vortrag zu pauschal geblieben, weil er lediglich die Behauptung aufstellt, dass dies so sei. Aber er hat nicht substantiiert dargelegt, warum orientiert an den ihm obliegenden Aufgaben diese nur mit dem Vorhandensein solcher Kenntnisse bewältigt werden können, die üblicherweise im Fachhochschulstudium vermittelt werden. Wenn er insoweit beispielsweise auf Gefährdungsanalysen hinweist, so reicht dies nicht aus. Technische Analysen müssen nicht zwingend Kenntnisse eines Fachhochschulstudiums voraussetzen. Staatlich geprüfte Techniker beziehungsweise Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung im Sinne der Vorbemerkung Nr. 3 zu allen Vergütungsgruppen müssen Prüfen und Analysieren. Insoweit ist zum Beispiel hinzuweisen auf die staatlich geprüften Techniker im Bereich der Maschinentechnik, der Kraftfahrzeugtechnik, der Physiktechnik, der Schiffbautechnik, der Umweltschutztechnik, der Chemietechnik, der Galvanotechnik und der Hüttentechnik. Beruft sich ein Angestellter – wie hier der Kläger – darauf, er sei technischer Angestellter nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen, so kann er sich folglich nicht auf den pauschalen Hinweis der Notwendigkeit von Prüfungen und Analysen beschränken. Vielmehr muss er im Einzelnen darlegen, dass es sich um Prüfungen und Analysen und Kontrolltätigkeiten handelt, die Ingenieurzuschnitt haben. Daran fehlt es.

3. Der Kläger erfüllt auch nicht die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a BAT.

a. Die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppe 1 a der Vergütungsgruppe IV b BAT bauen auf den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a BAT auf. Nach der ständigen Rechtsprechung des für Eingruppierungsrechtsstreitigkeiten zuständigen 4. Senats des Bundesarbeitsgerichts ist bei Aufbaufallgruppen zunächst

zu prüfen, ob der betreffende Angestellte die allgemeinen Anforderungen der Eingangsvergütungsgruppe erfüllt, auf die die weiterführenden Tarifmerkmale der höheren Vergütungsgruppe aufbauen (vgl. nur: BAG, Urteil v. 04.Mai 1994, - 4 AZR 447/93 -). Dies bedeutet, dass die Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe nur dann begründet ist, wenn der betreffende Angestellte die qualifizierenden Merkmale der vorausgegangenen Vergütungsgruppe auch erfüllt. Auf den vorliegenden Fall angewandt ist mithin zu prüfen, ob der Kläger die allgemeinen Anforderungen der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a erfüllt und anschließend die qualifizierenden Tarifmerkmale der darauf aufbauenden Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a BAT.

Bei der Fallgruppe 1 a der Vergütungsgruppe V b handelt es sich wiederum nicht um eine Aufbaugruppe zur Fallgruppe 1 b der Vergütungsgruppe V c, sondern lediglich um höhere Anforderungen. Denn im Verhältnis dieser beiden Fallgruppen haben die Tarifvertragsparteien das für das Vorliegen echter Aufbaufallgruppen erforderliche „Herausheben“ aus den Tätigkeitsmerkmalen der nächst niedrigeren Vergütungsgruppe nicht ausdrücklich vorgeschrieben (vgl. dazu: BAG, Urteil v. 19.Februar 2003, - 4 AZR 185/02 -).

Demnach ist für die begehrte Eingruppierung des Klägers entscheidend, ob er zunächst die Voraussetzung der Fallgruppe 1 a der Vergütungsgruppe V b erfüllt.

b. Die Fallgruppe 1 a der Vergütungsgruppe V b verlangt Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern. Nach dem Klammerzusatz bedeuten gründliche, umfassende Fachkenntnisse gegenüber den in den Fallgruppen 1 a der Vergütungsgruppen VII, VI b und V c geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. Der Kläger erfüllt diese Voraussetzungen nicht. Vielmehr erfordert seine Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen.

aa. Das Tätigkeitsmerkmal „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ ist nur erfüllt, wenn das Volumen der anzuwendenden Fachkenntnisse gegenüber den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen deutlich gesteigert ist. Das Merkmal den gründli-

chen umfassenden Fachkenntnisse verlangt daher eine Steigerung gegenüber den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen der Tiefe und der Breite nach (BAG, Urteil v. 25. August 1993, - 4 AZR 608 / 92 -). Durch die Fassung der Eingruppierungsnorm der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a („deren Tätigkeit“) ist wiederum klargestellt, dass es zur Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals nicht ausreicht, wenn ein Angestellter persönlich über gründliche, umfassende Fachkenntnisse verfügt. Entscheidend ist allein, ob derartige Fachkenntnisse für die Erledigung der auszuübenden Tätigkeit erforderlich sein müssen. Gründliche, umfassende Fachkenntnisse verlangen nicht schlechthin und unbedingt Rechtsprechungskenntnisse, umgekehrt verfügt ein Angestellter keineswegs aber schon deswegen über gründliche, umfassende Fachkenntnisse, weil er Rechtsprechung kennen und anwenden muss.

bb. Wie die Tarifvertragsparteien in dem Klammerzusatz zur Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a BAT festgelegt haben, bedeuten gründliche, umfassende Fachkenntnisse gegenüber den in den Fallgruppen 1 a der Vergütungsgruppen VII, VI b und V c geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. Dies bedeutet, dass bereits der Begriff der gründlichen Fachkenntnisse der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a mit dem Begriff der gründlichen Fachkenntnisse der ersten Fallgruppen der Vergütungsgruppen VII, VI b und V c – obwohl wortgleich – nicht identisch ist. In der Vergütungsgruppe V b sind die Anforderungen an die Gründlichkeit bereits nicht mehr dieselben wie in den niedrigeren Vergütungsgruppen. Denn nunmehr wird nach dem erläuternden Klammerzusatz ausdrücklich eine Steigerung nicht nur der Breite (= Umfang), sondern auch nach der Tiefe der einzusetzenden Fachkenntnisse gefordert. Die Begriffe gründlich und umfassend sind also nicht getrennt zu beurteilen. Vielmehr ist das Tätigkeitsmerkmal gründliche, umfassende Fachkenntnisse den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen zusammenfassend gegenüber zu stellen und einheitlich zu bewerten. Nur wenn dann eine entsprechende Steigerung nach Tiefe und Breite, nach Qualität und Quantität, gegenüber dem Tätigkeitsmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ festgestellt werden kann, ist das Tätigkeitsmerkmal gründliche, umfassende Fachkenntnisse erfüllt (BAG APNr. 237 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Das Tätigkeitsmerkmal gründliche, umfassende Fachkenntnisse ist nur erfüllt, wenn das Volumen der anzuwendenden Fachkenntnisse gegenüber den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen deutlich gesteigert ist.

c. Der Kläger hat weder in erster Instanz noch in der Berufungsinstanz substantiiert vorgetragen, dass seine Tätigkeiten solche gegenüber den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen deutlich gesteigerte Fachkenntnisse erfordern.

aa. Die Berufungskammer verkennt nicht, dass der Kläger bei seiner Tätigkeit eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen anzuwenden hat. Hinzuweisen ist insoweit auf die bereits in der Tätigkeitsdarstellung aufgeführten gesetzlichen Vorschriften. Allerdings ist auch insoweit bereits zu beachten, dass sich die Vorschriften beziehen auf den begrenzten Bereich der Arbeitssicherheit. Allein die Einschränkung der Vorschriften auf diesen Bereich muss jedoch noch nicht der Annahme gründlicher, umfassender Fachkenntnisse entgegenstehen. Ob ein Aufgabenbereich solche gründliche, umfassende Fachkenntnisse erfordert, ist nicht zu ermitteln durch einen Vergleich mit den insgesamt in der Dienststelle anzuwendenden Fachkenntnissen. Bei der Anwendung von Vorschriften eines begrenzten Rechtsgebietes ist also nicht von vornherein die Annahme gründlicher, umfassender Fachkenntnisse ausgeschlossen. Dies hängt vielmehr alleine von der erforderlichen Steigerung der Tiefe und der Breite nach ab. Eine solche Steigerung kann auch angenommen werden bei der Anwendung eines begrenzten Rechtsgebietes.

Entscheidend gegen die Annahme gründlicher, umfassender Fachkenntnisse spricht jedoch – worauf das Arbeitsgericht bereits zutreffend hingewiesen hat -, dass es dem Kläger in seinem Vortrag nicht gelungen ist darzulegen, aufgrund welcher konkreten Umstände die geforderte Steigerung der Tiefe und der Breite nach anzunehmen ist. Sein diesbezüglicher Vortrag bleibt – ebenso wie bereits sein Vortrag zum Vorliegen der Voraussetzungen der Fallgruppe 21 – zu unsubstantiiert und pauschal. Auch in der Berufung weist er lediglich allgemein auf die von ihm anzuwendenden Rechtsvorschriften hin und vertritt die pauschale Auffassung, seine Tätigkeit setze die tiefere Kenntnis der Vorschriften voraus. Insoweit beschränkt sich sein Vortrag jedoch

lediglich auf ein Zitat einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Mannheim und die Meinung, er wende die Vorschriften nicht lediglich so an wie sie seien.

Der Kläger verkennt insoweit, dass Gesetzesanwendung typische Aufgabe der Verwaltung ist. Bereits eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe VII (Fallgruppe 1 a) erfordert gründliche Fachkenntnisse. Darunter sind zu verstehen nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen des Aufgabenkreises. Gründliche Fachkenntnisse im tariflichen Sinne sind insoweit Fachkenntnisse von nicht unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art. Der Angestellte der Vergütungsgruppe soll befähigt sein, aufgrund der näheren Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften usw. in seinem Aufgabenbereich ordnungsgemäß zu arbeiten. Nähere Kenntnisse bedeutet insoweit für die Vergütungsgruppe VII nicht, dass die einschlägigen Vorschriften voll beherrscht werden müssen. Der Angestellte der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 a erledigt vielmehr seine Aufgaben dann ordnungsgemäß, wenn er den Normalfall in seinen verschiedenen Abwandlungen sachlich richtig bearbeiten kann.

Wenn die gründlichen, also die in dem gebotenen Maße vertieften Fachkenntnisse, darüber hinaus auch noch vielseitig sein sollen (Vergütungsgruppe V c BAT), so kennzeichnet dieses zusätzliche Merkmal den erweiterten Umfang der Fachkenntnisse, die für den jeweiligen Bereich des Angestellten verlangt werden. Bei dem Tätigkeitsmerkmal der Vielseitigkeit ist nicht auf die reine Zahl insgesamt anzuwendender Gesetze und Paragraphen abzustellen, sondern vielmehr auf den inhaltlichen Umfang der Fachkenntnisse insgesamt, die auf einem einzigen Fachgebiet oder in einem einzigen Gesetz umfassend sein können, hingegen auf mehreren Gebieten nur durchschnittlich oder gering (BAG, Urteil v. 28.09.1994, - 4 AZR 542/93 -). Vielseitigkeit ist dabei kein allumfassender Begriff in dem Sinne, dass der Angestellte alle Sachgebiete der Verwaltung mit gründlichen Fachkenntnissen beherrschen muss, der Begriff der Vielseitigkeit steht vielmehr zwischen dem Begriff „allseitig“ und dem Begriff „einseitig“ (BAG, Urteil v. 29.08.1984, - 4 AZR 338/82-). Die Fachkenntnisse brauchen sich also nur auf den Teilbereich zu beziehen, in dem der Angestellte arbeitet. Dieser Teilbereich muss allerdings so geschaffen sein, dass er nur mit gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen bearbeitet werden kann.

bb. Unter Zugrundelegung dieser Rechtsgrundsätze hat der Kläger nicht substantiiert vorgetragen, dass die von ihm geforderten Fachkenntnisse gegenüber den unstreitig vorliegenden gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen die tariflich geforderte Steigerung in der Tiefe und Breite verlangen.

(1). Soweit der Kläger sich auf die Anwendung der Vorschriften aus dem Gebiet der Arbeitssicherheit bezieht, ist nicht erkennbar, dass seine Tätigkeit Fachkenntnisse erfordert, die über jene hinausgehen, die erforderlich sind, um den Aufgabenbereich sorgfältig mit gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen zu bearbeiten. Wenn er auf die von ihm anzuwendenden Vorschriften hinweist, so belegt dies zunächst die Vielseitigkeit. Eine qualitative und quantitative Steigerung ist nicht erkennbar. Bei den Vorschriften der Arbeitssicherheit handelt es sich in weiten Bereichen um so genanntes „technisches Recht“. Um im Bereich der Gesetzesanwendung von gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen zu sprechen, ist es erforderlich, dass neben den genauen Kenntnissen der Rechtsvorschriften auch rechtliche Zusammenhänge erkannt und Rechtsprechung analysiert und verarbeitet werden muss. Ein Fachwissen, das sich auf Grundtatbestände und deren Zusammenhänge beschränkt, reicht für stärker analysierende, zur Entscheidung von Zweifelsfällen notwendige Denkvorgänge nicht aus (LAG Frankfurt, Urteil v. 31.01.1985, - 9 Sa 458/84 -).

Der Kläger hat lediglich pauschal behauptet, er wende die Vorschriften nicht lediglich an so wie sie seien. Ein Vortrag, dem zu entnehmen ist, dass er neben der näheren Kenntnis der erforderlichen Vorschriften auch rechtliche Zusammenhänge zu erkennen und zu bewerten hat, ist nicht erfolgt.

(2). Der Kläger argumentiert in der Berufung im Wesentlichen unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts damit, dass sich die Tiefe der Fachkenntnisse auch aus deren Breite ergeben könne. Dies ist grundsätzlich richtig. Nach der Rechtsprechung des 4. Senats kann im Einzelnen aus der Breite der Fachkenntnisse auch auf deren Tiefe geschlossen werden (BAG AP Nr. 12 zu §§ 22,23 BAT). Eine solche Annahme ist hier jedoch nicht gerechtfertigt. Zwar verkennt die Berufungskammer keineswegs die Bedeutung der Vorschriften des Arbeitssicherheitsgesetzes

und die Vielzahl der anzuwendenden Vorschriften. Letztlich geht es aber bei der Tätigkeit des Klägers nur um einen begrenzten Bereich der Verwaltung. Zwar mag die Anzahl der anzuwendenden Verordnungen und Gesetze beachtlich sein. Dies ist jedoch zunächst lediglich ein quantitatives Kriterium und resultiert daraus, dass es jeweils für bestimmte Bereiche des Betriebes, des Arbeitsplatzes und der Tätigkeiten bestimmte Gefahrenbereiche gibt. Diese speziellen Gefahrenbereiche mögen wiederum in einer Vielzahl von Rechtsvorschriften erfasst und geregelt werden. Allein damit lässt sich aus der Breite des Fachwissens allerdings noch nicht auf die entsprechende Tiefe schließen. Denn insoweit fehlen beim Vortrag des Klägers jegliche Anhaltspunkte dafür, warum aus einer etwaigen Breite auf die Tiefe der Fachkenntnisse zu schließen ist. Der Kläger führt lediglich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an, ohne insoweit jedoch substantiierten Tatsachenvortrag zu leisten, der das Berufungsgericht in die Lage versetzen würde, den Sachverhalt substantiiert zu prüfen. Allein der Hinweis auf die Breite der Vorschriften und die Vielzahl verschiedener Gefährdungslagen und Sicherheitsprobleme rechtfertigt noch nicht den Schluss auf die Tiefe der Fachkenntnisse.

(3). Die Berufungskammer verkennt keineswegs, dass gründliche, umfassende Fachkenntnisse sich auch aus Anforderungen ergeben können, die sich nicht auf die Anwendung rechtlicher Vorschriften beziehen. Insoweit verweist der Kläger auf die Notwendigkeit, Gefahren zu erkennen und zu analysieren und gegebenenfalls Abhilfemaßnahmen vorzuschlagen. Selbstverständlich können insoweit auch technische Kenntnisse gründliche, umfassende Fachkenntnisse sein. Entscheidend ist aber auch insoweit, dass der Kläger nicht substantiiert vorträgt, warum die von ihm verlangten Fachkenntnisse bezogen auf den technischen Bereich nicht nur gründlich und vielseitig, sondern gründlich, umfassend sein müssen. Der Hinweis auf die Notwendigkeit, Gefährdungsbeurteilungen und Gefahranalysen durchzuführen, reicht nicht aus. Auch ein Angestellter, dessen Tätigkeit lediglich gründliche und vielseitige Fachkenntnisse verlangt, muss in der Lage sein, solche Gefahranalysen und Gefährdungsbeurteilungen in seinem Bereich – wenn gefordert - durchzuführen. Mit anderen Worten: Es ist jedenfalls nicht zwingend, dass allein die insoweit vom Kläger angeführten Tätigkeiten gründliche, umfassende Fachkenntnisse voraussetzen. Hier hätte er im Einzelnen detailliert vortragen müssen, warum die im Bereich der Ge-

fährdungsanalyse und Gefährdungsbeurteilung an ihn gestellten Anforderungen Fachkenntnisse voraussetzen, die in ihrer Tiefe und Breite über gründliche und vielseitige Fachkenntnisse hinaus gehen. Der Berufungskammer ist es nicht möglich, aus dem diesbezüglichen pauschalen Vortrag des Klägers die entsprechenden rechtlichen Schlüsse zu ziehen. Sicherlich ist es so, dass beispielsweise bei den durchzuführenden Begehungen und auch bei den zu überprüfenden Unfällen und den zu begutachtenden Bauvorhaben die Lebenssachverhalte jeweils variieren. Dies sagt aber nichts aus über die Frage der Tiefe und Breite des erforderlichen Fachwissens. Allein die Tatsache, dass es sich bei der Tätigkeit des Klägers sicherlich nicht um bloße Routinetätigkeit handelt, führt noch nicht zu der Annahme, es seien gründliche, umfassende Fachkenntnisse erforderlich.

(4). Auch die schließlich in der Berufung vom Kläger eingereichten Unterlagen führen zu keinem anderen Ergebnis. Die Berufungskammer hat sowohl die Grundsatzverfügung vom 28. März 2006 also auch die Gefährdungsbeurteilungen des Klägers und die Begehungsprotokolle berücksichtigt. Soweit es um den Inhalt der Grundsatzverfügung vom 28. März 2006 geht, ergibt sich aus dieser lediglich der ohnehin bereits bekannte Aufgaben- und Zuständigkeitsbereich des Klägers. Rückschlüsse auf den Inhalt der geforderten Fachkenntnisse lassen sich daraus nicht ableiten. Soweit der Kläger weiterhin seine Gefährdungsbeurteilung zum Spezialreiniger „Euro Power“ vorgelegt hat, belegt auch der Inhalt dieses Berichts lediglich, dass es Aufgabe des Klägers ist, Stoffe – hier einen Spezialreiniger – auf deren Gefährlichkeit zu beurteilen. Dass die von ihm getroffene Gefährdungsbeurteilung nur mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen möglich war, erschließt sich aus dem Bericht nicht. Der Kläger hat sich insoweit auf den Lieferschein und den Produktaufkleber bezogen und festgestellt, dass es sich um einen Gefahrstoff mit ätzender Wirkung handle. Weiterhin ist er dann unter Anwendung der Gefahrstoffordnung zu dem Ergebnis gelangt, der Reiniger dürfe nur mit entsprechender persönlicher Schutzausrüstung wegen seiner ätzenden Wirkung im Mischungsverhältnis 1:10 verarbeitet werden. Da dies zurzeit nicht gewährleistet sei, sei er aus der Verwendung zunehmen und in einem gesicherten Lagerraum bis zur Klärung der weiteren Verwendung sicherzustellen. Eine solche Prüfung ist weit von jenen Anforderungen entfernt, die bei der Bejahung gründlicher, umfassender Fachkenntnisse gegeben sein müssen.

Dies gilt auch für die vom Kläger eingereichten Begehungsprotokolle. Daraus lässt sich entnehmen, dass der Kläger die Begehungen unter dem Gesichtspunkt des Brand-Katastrophenschutzes, der Flucht- und Rechtswege, der elektrischen Anlagen und Betriebsmittel, der Arbeitsplätze, der Bildschirmarbeitsplätze und der Einrichtung der Arbeitsplätze vornimmt. Es handelt sich dabei im Regelfall um einfache Feststellungen, bei denen jedenfalls nicht die Bejahung gründlicher, umfassender Fachkenntnisse gerechtfertigt ist.

Nach alledem ist festzuhalten, dass die Tätigkeiten des Klägers gründliche und vielseitige Fachkenntnisse verlangen. Die Kammer möchte auch darauf hinweisen, dass sie von dem Kläger in der mündlichen Verhandlung den Eindruck eines sehr gründlichen, sehr engagierten und gewissenhaften Mitarbeiters gewonnen hat. Vielleicht mag es auch sein, dass er persönlich zum Teil aufgrund seines Engagements und seiner Ausbildung Fachkenntnisse hat, die durchaus in Einzelbereichen als umfassend bezeichnet werden können. Darauf kommt es aber nicht an, weil nicht die persönlichen Fachkenntnisse des Angestellten entscheidend sind, sondern die Fachkenntnisse, die für die Erledigung der auszuübenden Tätigkeit erforderlich sind. Das Erfordernis solcher umfassenden Fachkenntnisse vermag die Berufungskammer aber aus den dargelegten Gründen nicht zu erkennen, weshalb es nicht mehr darauf ankommt, ob der Kläger weiterhin das Tätigkeitsmerkmal „besonders verantwortungsvoll“ erfüllt.

Nach alledem ist die Berufung mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Ein gesetzlich begründeter Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht. Es handelt sich um eine am Einzelfall orientierte Entscheidung auf der Grundlage der höchstrichterlichen Rechtsprechung zu den zu beurteilenden Tätigkeitsmerkmalen.

Gez. ... gez. ... gez. ...