

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 359/04
ö.D. 1 Ca 3193 d/03 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 23.09.2005

gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Nichtzulassungsbeschwerde eing. beim BAG am
11.11.2005
4 AZN 1049/05

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 23.09.2005 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil
des Arbeitsgerichtes Kiel vom 17.06.2004
- Az.: 1 Ca 3193 d/03 – abgeändert:

1. Die Klage wird insgesamt abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits (beide Rechtszüge).
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben;
im übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Nr. 46

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung des Klägers im Zeitraum 01.08.2001 bis 29.02.2004 und sich daraus ergebende Vergütungsdifferenzen.

Der am ...1952 geborene Kläger – Dipl.-Ing. Hochbau (FH) – wurde am 01.07.1982 beimamt in K... eingestellt.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) nebst Anlagen Anwendung.

Im Jahr 1993 wechselte der Kläger innerhalb der ...verwaltung in die ...direktion und war seitdem als Sachbearbeiter für Asbest in der Asbestprüfstelle tätig.

Zum 01.03.1994 wurde der Kläger aus Vergütungsgruppe IVa der Anlage 1a zum BAT in Vergütungsgruppe III BAT höher gruppiert. Ihm wurde die Bearbeitung von PCP- ein Holzschutzmittel - und von Schäden und Bauschäden übertragen. Im Jahr 1995 kamen zu den Gefahrstoffen Asbest und PCP die Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten und im Jahr 1996 die abschließende Bearbeitung von Bauschäden sowie die Tätigkeit in der Schlichtungsstelle für die PCB (polychlorierte Biphenyle) hinzu. 1997 wurden dem Kläger nach Ausscheiden eines Mitarbeiters die Grundsatzangelegenheiten zu allen Gefahrstoffen übertragen.

Im Jahr 1991 absolvierte der Kläger einen 5-tägigen Grundlehrgang zum Erwerb der Sachkunde für die Asbestsanierung. In der Folgezeit nahm der Kläger an weiteren Sachkundelehrgängen teil und erwarb sich den Abschluss als Sachkundiger für Schadstoffe wie Formaldehyd, PCP, PCB, PAK und DDT (ein Holzschutzmittel). Im November 1999 nahm der Kläger an einem „Lehrgang für Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinatoren nach Baustellenverordnung“ teil und erwarb nach erfolgreichem Abschluss die entsprechende Befähigung.

Mit Wirkung vom 01.04.1998 wurden dem Kläger Tätigkeiten der Vergütungsgruppe III Fallgr. 2a des Teils I der Anlage 1a zum BAT übertragen und er entsprechend umgruppiert.

Zum 01.07.1999 wechselte der Kläger zur Beklagten, die durch Gesetz zur Errichtung der ... vom 15.06.1999 errichtet worden war. Hier ist der Kläger weiterhin als

Schadstoffprüfstelle zuständig für die Bearbeitung aller anfallenden Gefahrstoffangelegenheiten. Gemäß § 2 Abs. 4 Ziff. 4 des ...-Gesetzes obliegt der Beklagten u. a. die Aufgabe, für das Land die Sicherung und Sanierung kontaminierter Liegenschaften zu planen und durchzuführen.

Die Tätigkeiten des Klägers als Schadstoffprüfstelle umfassen das Gutachterwesen, Gefahr- und Schadstoffe (Messung, Feststellung toxikologischer Belastung, fachliche Beratung, Sanierungskonzepte, Umsetzungsbegleitung und Überprüfung für alle Nutzer- und Geschäftsbereiche), Grundsatzangelegenheiten in Schadstofffragen, die Mitwirkung bei der Aus- und Fortbildung in Schadstoffangelegenheiten, Fachaufsicht im Auftrag GBB/GBL und die regelgerechte Entsorgung der Schad- und Gefahrstoffe in belasteten Gebäuden/Räumen.

Den Antrag des Klägers auf Höhergruppierung in Vergütungsgruppe II a BAT vom 06.02.2002 lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 06.03.2003 ab.

Mit Datum vom 10.02.2004 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er im Rahmen des Fallgruppenaufstiegs mit Wirkung vom 01.03.2004 in die Vergütungsgruppe II a Fallgr. 8b des Teils I der Anlage 1a zum BAT eingruppiert ist. Seitdem erhält der Kläger Vergütung nach dieser Vergütungsgruppe.

Mit seiner am 28.11.2003 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger sein Höhergruppierungsbegehren für die Zeit ab 01.08.2001 weiterverfolgt und gleichzeitig die rückständigen Vergütungsdifferenzen zwischen den Vergütungsgruppen III und II a BAT für die Zeit vom 01.08.2001 bis zum 29.02.2004 als Zahlungsklage geltend gemacht.

Er hat dazu vorgetragen:

Für die Feststellungsklage ergebe sich das Rechtsschutzbedürfnis daraus, dass der Kläger bei Eingruppierung in Vergütungsgruppe II a Fallgr. 8 BAT eine Zulage nach 10jähriger Bewährung in dieser Fallgruppe erhalte.

Das Höhergruppierungsbegehren sei auch begründet. Die Beklagte habe die Tätigkeiten des Klägers in ihrem Schreiben vom 06.03.2003 zu Unrecht in 6 Arbeitsvorgänge gegliedert. Unter Zugrundelegung des von der Rechtsprechung entwickelten Begriffs des „Arbeitsvorganges“ seien die Arbeitsvorgänge zu Nr. 1 – 4 zu einem Ar-

beitsvorgang zusammenzufassen, da er der Verwirklichung der in § 2 Abs. 4 Ziff. 4 ...-Gesetz formulierten Aufgabe diene. Dieser Arbeitsvorgang umfasse einen Zeitan- teil von 80 % und erfülle die tariflichen Heraushebungsmerkmale der beanspruchten Vergütungsgruppe II a BAT in dem erforderlichen Umfang. Seine Tätigkeiten seien nicht nur besondere Leistungen (Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 10 BAT), son- dern würden sich auch durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung herausheben (Vergütungsgruppe III Fallgr. 2 BAT). Darüberhinaus würde sich seine Tätigkeit durch das Maß der Verantwortung erheblich aus Vergütungsgruppe III Fallgr. 2 he- rausheben (Vergütungsgruppe II a Fallgr. 8 BAT). Er, der Kläger, übe alle genannten Tätigkeiten einheitlich aus einer Hand aus. Die einzelnen Tätigkeiten ergänzten ein- ander. Die Beklagte würde die Arbeitsvorgänge tarifwidrig atomisieren. Hinsichtlich der Darlegungen zu den Heraushebungsmerkmalen sei er im Hinblick auf die von der Beklagten anerkannten Heraushebungsmerkmale nicht darlegungs- und beweisbe- lastet.

Die erhebliche Heraushebung durch das Maß der Verantwortung ergebe sich aus dem Umstand, dass seine Gutachtenergebnisse die gesamte Sanierungstätigkeit in den von der Beklagten verbreiteten Liegenschaften lenkten. Seine Entscheidungen hätten Folgewirkungen für die Gesundheit der Nutzer und Nutzerinnen der jeweiligen Gebäude. All dies verlange von dem Kläger eine genaue und präzise Überprüfung seiner Arbeiten, die deutlich über das Normalmaß der Verantwortung eines Ange- stellten der Vergütungsgruppe III BAT hinausginge. Die erhebliche Steigerung des Maßes der Verantwortung ergebe sich auch daraus, dass er alleine in der Schad- stoffprüfstelle tätig sei.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass der Kläger seit 01.08.2001 in die Vergütungsgruppe II a BAT/BL eingereiht ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 12.866,15 EUR zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf 12.079,57 EUR seit Zustellung der Klage bis zur Zustellung dieses Schriftsatzes und auf 12.866,15 EUR seit Zustellung dieses Schriftsatzes zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen:

Die Feststellungsklage sei auch als Zwischenfeststellungsklage mangels Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig, da aus der Feststellung einer bestimmten Vergütungsgruppe keinerlei konkrete Rechtsfolgen ableitbar seien.

Im übrigen sei die Klage unbegründet, da der Kläger zutreffend eingruppiert sei.

Die von der Beklagten im Schreiben vom 06.03.2003 gebildeten 6 Arbeitsvorgänge seien zutreffend. Die Klage sei bereits unschlüssig, weil sich die vom Kläger behaupteten Arbeitsvorgänge nach seinem eigenen Sachvortrag nicht bilden ließen, das Gericht mithin die streitige Frage nach der Bildung von Eingruppierungsvorgängen nicht beantworten könne.

Darüber hinaus sei die Klage auch auf der Basis der von der Beklagten zugestandenen Arbeitsvorgänge unbegründet, weil die Tätigkeiten des Klägers, die den Arbeitsvorgang 3 ausmachten, kein besonderes herausgehobenes Maß der Verantwortung forderten. Eine solche besondere Verantwortung habe der Kläger auch nicht ansatzweise dargestellt, weil seine Begründung der „Verantwortung“ ausschließlich auf Gesichtspunkte abstelle, die etwas mit der Bedeutung der Tätigkeit zu tun hätten und die der Kläger damit zur Begründung des zweiten Heraushebungsmerkmals der Vergütungsgruppe III Fg. 2 der Anlage 1 zum BAT benannt habe.

Der Kläger habe weder das Normalmaß der Verantwortung noch den Umstand der Heraushebung detailliert geschildert. Es fehle jeder wertende Vergleich. Der Kläger sei weder Leiter eines großen Arbeitsbereiches noch bearbeite er besonders schwierige Grundsatzfragen bei obersten Bundes- oder Landesbehörden in Fragen mit richtungsweisender Bedeutung für nachgeordnete Bereiche oder die Allgemeinheit. Ihm obliege lediglich die Bearbeitung von „Einzelfällen“, die zwar schwierig sein mögen und – unter Umständen – auch bedeutsam. Ein herausgehobenes Maß der Verantwortung im Tarifsinne ergebe sich daraus jedoch noch nicht.

Wegen des erstinstanzlichen Sach- und Streitstandes im übrigen wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der dortigen Verweisungen Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage – soweit für das Berufungsverfahren noch von Bedeutung – stattgegeben und dies im wesentlichen wie folgt begründet:

Die Feststellungsklage hinsichtlich der Vergütungsgruppe II a BAT sei für den Zeitraum vom 01.08.2001 bis 29.02.2004 als Zwischenfeststellungsklage gemäß § 256 Abs. 2 ZPO zulässig, da im Rahmen der Leistungsklage (Hauptklage) zwingend geklärt werden müsse, ob das Rechtsverhältnis der Parteien mit der auch durch die Feststellungsklage begehrten Vergütungsgruppe bestehe. Eines besonderen Feststellungsinteresses bedürfe es für die Zwischenfeststellungsklage nicht. Es reiche aus, dass sich überhaupt irgendwelche Weiterungen aus dem festzustellenden Rechtsverhältnis neben der Zahlungsklage ergeben. Dies sei hier bei einer festgestellten Vergütungsgruppe II a Anlage 1a zum BAT im Hinblick auf eine weitere Zulage für die Zukunft der Fall. Die bloße Zahlungsklage binde die Beklagte in einem etwaigen erneuten Rechtsstreit für den streitgegenständlichen Zeitraum nicht.

Die Feststellungs- und Zahlungsklage seien auch begründet, da der Kläger in dem streitgegenständlichen Zeitraum in Vergütungsgruppe II a BAG eingruppiert gewesen sei.

Auf Grundlage der unstreitigen Tätigkeitsbeschreibung der Beklagten vom 06.03.2003 sei von einem einheitlichen Arbeitsvorgang mit einem Zeitanteil in Höhe von 80 % auszugehen. Sowohl die Durchführung von Eigenmessungen und Materialproben zur Feststellung von Schadstoffbelastungen als auch Grundsatzfragen in dem Bereich Schadstoffe als auch die gutachterliche Feststellung und Prüfung der Erforderlichkeit baulicher oder anderer Maßnahmen, die Beauftragung Dritter und abschließende Erstellung von Gutachten zur Schadstoffbelastung sowie die Beratung bzw. Fachaufsicht bei Abhilfemaßnahmen jeweils zu Schadstoffbelastungen, sei einheitlich zu sehen. Für diese einheitliche Sicht und das einheitliche Arbeitsergebnis sei bereits das gesetzlich vorgegebene Ziel für die Beklagte maßgeblich, nämlich sicherzustellen, dass in den von der Beklagten betreuten landes- und bundeseigenen Liegenschaften die Belastungsgrenzen durch Schad- und Gefahrstoffe jeder Art eingehalten werden, unzulässige Belastungen beseitigt würden bzw. bei Um- und Neu-

bauten nicht entstehen (§ 2 Abs. 4 Ziff. 4 ...-Gesetz). Die von der Beklagten angeführten Arbeitsergebnisse seien lediglich kleine Zwischenschritte in Hinblick auf das in der Person des Klägers zusammengeführte Gesamtergebnis. Es gebe keinen weiteren mit Schadstofffragen befassten Mitarbeiter bei der Beklagten. Insofern seien auch die Grundsatzfragen nicht losgelöst vom konkreten Einzelfall zu sehen.

Es sei auch keine Trennung in der Ermittlung von Schadstoffbelastungen und der Erstellung von Gutachten diesbezüglich und bezüglich der entsprechend erforderlichen Abhilfemaßnahmen einerseits und der Begleitung bei der Durchführung entsprechender Abhilfemaßnahmen andererseits zu sehen. Insofern stünden die 4 genannten Tätigkeitsbereiche in einem unlösbaren inneren Zusammenhang, die auch bezogen auf die einzelnen Objekte aufgrund der notwendigerweise geforderten Einheitlichkeit nicht voneinander trennbar seien. Es würden durchweg dieselben gesetzlichen Bestimmungen zu Schadstoffbelastungen gelten.

Der Einwand der Beklagten, der Kläger habe die Arbeitsvorgänge bzw. die zur Bildung von Arbeitsvorgängen zugrunde liegenden Tatsachen nicht hinreichend substantiiert vorgetragen, gehe deshalb ins Leere, weil unter Zugrundelegung des Beklagtenvortrages und des unstreitigen Vortrags, dass der Kläger als Schadstoffprüfstelle eine „Einmannkapelle“ sei, nur der rechtliche Schluss eines einheitlichen Arbeitsvorganges möglich sei.

Auch unter Berücksichtigung der Darlegungs- und Beweislastverteilung im Eingruppierungsprozess habe der Kläger hinreichend Tatsachen vorgetragen, die eine Subsumtion seiner Tätigkeiten unter die Tatbestandsvoraussetzungen der Vergütungsgruppe II a Fallgr. 8 BAT ermöglichten.

Das von der Beklagten zugestandene Maß der Verantwortung zu mindestens 1/3 der Arbeitszeit sei allerdings für das Gericht auf Basis der von Beklagten gebildeten Arbeitsvorgänge nicht nachvollziehbar. Die Beklagte trage hierzu auch nicht dezidiert vor, sondern führe nur aus, dass die Grundsatzfragen offenbar ein besonderes Maß der Verantwortung erforderten. Da dieser Tätigkeitsbereich allerdings in den einheitlichen Arbeitsvorgang aufgehe, „infiziere“ dieser Bereich den kompletten Arbeitsvorgang mit dem Heraushebungsmerkmal. Insofern dürften 80 % der Tätigkeit das von der Beklagten eingestandene Heraushebungsmerkmal der „besonderen Verantwortung“ erfüllen. Träfe die pauschale Behauptung der Beklagten zu, dass sich die Tätigkeit des Klägers in der hier streitgegenständlichen Zeit dahingehend geändert habe, dass diese ein besonderes Maß der Verantwortung im Sinne der Vergütungs-

gruppe III Fallgr. 2a BAT nicht mehr erfülle, so hätte eine Höhergruppierung nicht erfolgen können, da die Bewährungszeit diesbezüglich nicht erfüllt wäre.

Nach der BAG-Rechtsprechung reiche eine pauschale Überprüfung, ob die entsprechenden Voraussetzungen der aufeinander aufbauenden Vergütungsgruppen gegeben seien, dann aus, wenn der maßgebliche Sachverhalt unstrittig sei und der Arbeitgeber selbst für die Tätigkeit des Angestellten die Tätigkeitsmerkmale der entsprechenden Vergütungsgruppe als erfüllt ansehe. Danach reiche ein pauschale Überprüfung hinsichtlich des Heraushebungsmerkmals „besondere Leistungen“ sowie der „besonderen Schwierigkeit“ sowie „Bedeutung“ aus. Lediglich hinsichtlich des Tatbestandsmerkmals der „besonderen Verantwortung“ im Sinne der Vergütungsgruppe II a Fallgr. 8 BAT sei eine genauere Prüfung erforderlich. Hierbei könnten nicht die bereits im Rahmen der „besonderen Schwierigkeit“ und „Bedeutung“ genannten Aspekte nochmals herangezogen werden.

Für die herausragende Verantwortung spreche vorliegend der Umstand, dass die Tätigkeit des Klägers keiner weiteren oder nur einer lockeren Kontrolle oder Überprüfung unterliege. Dabei verkenne das Gericht nicht, dass im allgemeinen jeder Mitarbeiter mit einer Eingruppierung in Vergütungsgruppe III Anlage 1a zum BAT einer gewissen Selbständigkeit unterliege. Die Besonderheit im vorliegenden Fall sei allerdings, dass die Vorgesetzten des Klägers mangels Fachkenntnisse nicht in der Lage seien, die Arbeit des Klägers konkret fachlich zu überprüfen. Sie müssten sich bei ihren Entscheidungen auf die fachliche Kompetenz des Klägers verlassen. Hierbei handele es sich nicht um lediglich einzelne Spezialkenntnisse, die für den Betrieb der Beklagten von untergeordneter Bedeutung seien, sondern es handele sich um eine gesetzlich festgelegte zentrale Aufgabe der Beklagten. Ob und wie die gesetzliche Aufgabe der Beklagten erfüllt werde, liege in der Verantwortung des Klägers, da sich die Vorgesetzten mangels Spezialkenntnisse auf diesen verlassen müssten.

Auf die Entscheidungsgründe im übrigen wird Bezug genommen.

Gegen dieses ihr am 16.07.2004 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 13.08.2004 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 18.10.2004 – am 17.09.2004 begründet.

Die Beklagte wiederholt und vertieft im wesentlichen ihr erstinstanzliches Vorbringen.

Sie trägt weiter vor: Das angefochtene Urteil sei inhaltlich unrichtig. Es beruhe zum einen darauf, dass das Arbeitsgericht – ohne ausreichende tatsächliche Grundlage – unzutreffend einen „Massenarbeitsvorgang“ mit einem Umfang von 80 % der dem Arbeitsgericht gar nicht konkret bekannten Tätigkeiten des Klägers gebildet und damit den Rechtsbegriff des Arbeitsvorgangs verkannt und fehlerhaft bewertet habe. Das Gericht habe weiter verkannt, dass es sich bei dem Schreiben der Beklagten vom 06.03.2003 nicht um eine Tätigkeitsbeschreibung gehandelt, sondern die Beklagte in diesem Schreiben lediglich Arbeitsvorgänge niedergelegt hat. Von einer „unstreitigen Tätigkeitsbeschreibung“ könne deshalb keine Rede sein. Nur bezüglich der von der Beklagten gebildeten Arbeitsvorgänge liege daher eine Festlegung der Beklagten vor, nicht aber bezüglich der Tätigkeiten des Klägers, die zu den einzelnen Arbeitsvorgängen zusammenzufassen seien. Der Kläger habe zu keiner Zeit substantiiert zu den von ihm in der streitgegenständlichen Zeit erbrachten Tätigkeiten vorgetragen. Seine Klage sei deshalb von Anfang an un schlüssig und unbegründet gewesen.

Im übrigen sei die rechtliche Bewertung durch das Arbeitsgericht fehlerhaft. Dem Arbeitsgericht habe die Subsumtionsgrundlage gefehlt, weil der erforderliche wertende Vergleich aufgrund des Sachvortrags des Klägers gar nicht möglich gewesen sei. Hinzu komme aber auch, dass die Tätigkeiten, die dem Kläger übertragen seien, nicht zu mindestens 50 % durch die erhebliche Heraushebung aufgrund eines besonderen Maßes der Verantwortung geprägt seien. Das Arbeitsgericht habe den Begriff der „besonderen Verantwortung“ auch inhaltlich verkannt, indem es diesen Rechtsbegriff mit Tatsachen ausgefüllt habe, die die Schwierigkeit der Tätigkeit zu begründen vermögen, nicht aber das Maß der Verantwortung.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 17.06.2004
- ö.D. 1 Ca 3193 d/03 – abzuändern und die Klage
abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten gemäß § 66 Abs. 2 S. 2 ArbGG
i.V.m. § 522 Abs. 1 ZPO zu verwerfen,

hilfsweise,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger vertritt die Ansicht, dass die Berufung gemäß §§ 522 Abs. 1 S. 2, 520 Abs. 3 Ziff. 2 und 3 ZPO bereits als unzulässig zu verwerfen sei, weil sie nicht in der gesetzlichen Form begründet worden sei.

Inhaltlich verteidigt der Kläger das angefochtene Urteil unter Bezugnahme auf seinen gesamten erstinstanzlichen Vortrag und führt weiter aus:

Zutreffend habe das Arbeitsgericht den unbestrittenen Tatsachenvortrag des Klägers durch Bezugnahme auf seine eingereichten Schriftsätze festgestellt und hieraus einen einheitlichen Arbeitsvorgang gebildet, der 80% seiner gesamten Tätigkeit ausmache. Die Behauptung der Beklagten, ihr Schreiben vom 06.03.2003 stelle keine Tätigkeitsbeschreibung dar, widerspreche schon dem Wortlaut dieses Schreibens. Der Vorwurf der Beklagten in der Berufungsbegründung, der Kläger habe seine Tätigkeiten nicht substantiiert beschrieben, gehe fehl. Die vom Kläger vorgetragene Tatsachen ermöglichten dem Arbeitsgericht festzustellen, zu welchem Arbeitsergebnis die Tätigkeiten des Klägers führten. Für den Kläger ergebe sich insoweit nur ein Arbeitsergebnis, nämlich sicherzustellen, dass in den von der ... betreuten landes- und bundeseigenen Liegenschaften die Belastungsgrenzen durch Schad- und Gefahrstoffe jeder Art eingehalten werden, unzulässige Belastungen beseitigt werden bzw. bei Um- und Neubauten nicht entstehen. Dieses Arbeitsergebnis dürfe und könne nicht in mehrere Arbeitsvorgänge aufgespaltet werden. Der von der Beklagten vorgenommenen Atomisierung der Tätigkeit des Klägers sei das Arbeitsgericht zutreffend nicht gefolgt. Die Arbeit des Klägers habe zum Ergebnis, Schadstoffbelastungen zu beseitigen bzw. ihr Entstehen zu verhindern. Auf dieses Ziel seien alle Arbeiten des Klägers orientiert. Die Entnahme von Proben oder die Durchführung von Messungen dienten der Recherche

möglicher Schadstoffbelastungen, die zu beseitigen seien. Die Arbeit des Klägers beschränke sich nicht darauf, Messungen durchzuführen, sondern ihr Ergebnis sei die Beseitigung bzw. das Verhindern des Entstehens von Schadstoffbelastungen. Dieses Arbeitsergebnis sei zu trennen von den weiteren Arbeitsergebnissen der Tä-

tigkeit des Klägers, nämlich Bearbeitung von Grundsatzfragen zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz auf Baustellen und der damit verbundenen Fachaufsicht über die Einhaltung der Regeln zum Arbeitsschutz nach der Baustellenverordnung. Damit habe sich das Arbeitsgericht nach seiner Rechtsauffassung allerdings nicht auseinandersetzen müssen.

Die Berufungsbegründung lasse eine Auseinandersetzung mit der Begründung des Arbeitsgerichts vermissen, dass bereits nach den eigenen Ausführungen der Beklagten die vom Kläger begehrte Eingruppierung begründet sei. Die Beklagte habe weder in erster noch in zweiter Instanz Tatsachen dafür benannt, dass die Eingruppierung des Klägers in die Vergütungsgruppe III BAT und das Bejahen des Vorliegens der Voraussetzungen der Fallgruppen 2 und 2a BAT auf einem Irrtum beruhe.

Zutreffend habe das Arbeitsgericht seine Entscheidung nicht mit Tatsachen begründet, die bereits für die Erfüllung der Heraushebungsmerkmale „besondere Leistung“, „besondere Schwierigkeit“ und „Bedeutung“ verbraucht worden seien. Die Besonderheit der Tätigkeit des Klägers liege darin, dass er allein die fachlichen Kenntnisse habe, die benötigt würden, damit die Beklagte insgesamt ihre gesetzliche Aufgabe erfüllen könne. Der Kläger gewährleiste durch seine Tätigkeit, dass an den Liegenschaften Kontaminierungen sachgerecht beseitigt würden und er habe insoweit die Fachaufsicht über alle in diesem Bereich tätigen Personen. Er sei zwar allein als Schadstoffprüfstelle tätig, lenke aber mit seiner Tätigkeit fachlich die Aufgabenerfüllung der Beklagten insgesamt. Dadurch unterscheide sich seine Tätigkeit von der anderer Ingenieure, die große und schwierige Bauvorhaben zu planen und durchzuführen hätten.

Die Klage sei deshalb begründet, weil die Tätigkeit des Klägers über die normale Ingenieur Tätigkeit hinausgehe. Von ihm werde verlangt, dafür Sorge zu tragen, dass jeder mögliche Verdacht auf Schadstoffbelastung geprüft und jede festgestellte Schadstoffbelastung dadurch beseitigt werde, dass die vom Kläger festgelegten Maßnahmen zur Beseitigung der angefallenen Schadstoffe eingehalten würden. Diese Verantwortung habe der Kläger nicht nur für einzelne Objekte, sondern für alle in der Verwaltung der Beklagten stehenden Liegenschaften des Landes und des Bundes. Zutreffend habe das Arbeitsgericht daraus, dass der Kläger diese Aufgabe als „Ein-Mann-Kapelle“ erfülle, hergeleitet, dass sich seine Tätigkeit durch ein herausgehobenes Maß der Verantwortung gegenüber anderen Ingenieuren unterscheide. Das Arbeitsgericht habe dabei nicht Verantwortung mit Richtigkeitsgewähr verwechselt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsrechtszug wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze und Anlagen Bezug genommen.

Ergänzend wird auf den Akteninhalt verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

Die hiergegen gerichteten Angriffe des Klägers gehen fehl.

Die Berufungsbegründung entspricht den Anforderungen des § 520 Abs. 3 ZPO. Danach kommen als Berufungsgründe in Betracht eine Rechtsverletzung (§ 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO), unrichtige oder unvollständige Tatsachenfeststellungen des erstinstanzlichen Gerichts (§ 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 ZPO) sowie neue Tatsachen, Beweismittel und Beweiseinreden, die die Berufung stützen sollen (§ 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 ZPO). Es muss im einzelnen angegeben werden, aus welchen Gründen der Berufungsführer die tatsächliche und rechtliche Würdigung des erstinstanzlichen Gerichts in den angegebenen Punkten für unrichtig hält.

Bei der Rüge eines Rechtsverstoßes verlangt § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO die Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt. Daher ist eine auf den konkreten Streitfall zugeschnittene Darlegung notwendig, in welchen Punkten und aus welchen materiell-rechtlichen oder verfahrensrechtlichen Gründen der Berufungskläger das arbeitsgerichtliche Urteil für unrichtig hält. Nicht erforderlich sind Schlüssigkeit oder Vertretbarkeit der erhobenen Rügen.

§ 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 ZPO verlangt konkrete Angaben, aus denen sich Unrichtigkeit oder Unvollständigkeit der Tatsachenfeststellungen der ersten Instanz ergeben.

Die Angriffe gegen die Tatsachenfeststellungen müssen so vertieft sein, dass sie aus sich heraus solche Zweifel begründen, die eine ergänzende oder wiederholte Beweiserhebung notwendig erscheinen lassen.

Die Berufungsbegründung erfordert eine argumentative Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen. Eine substantielle Urteilskritik liegt nicht vor, wenn der Berufungskläger lediglich seinen erstinstanzlichen Vortrag wiederholt oder gar nur pauschal be-

zugunehmend auf ihn verweist, ohne sich mit den Urteilsgründen auseinanderzusetzen (BGH vom 24.01.2000 – NJW 2000, 1576). Es muss im einzelnen konkret erkennbar sein, was nach Auffassung des Rechtsmittelführers am angefochtenen Urteil falsch sein soll. Demnach muss die Berufungsbegründung jeweils auf den konkreten Streitfall zugeschnitten sein (BAG vom 15.08.2002 – DB 2003, 1124). Eine ausreichende Berufungsbegründung setzt nicht voraus, dass sich der Berufungskläger mit allen Punkten auseinandersetzt, die einem Erfolg des Klagebegehrens hinderlich sein könnten. Es genügt, wenn er zu den Gründen Stellung nimmt, aus denen die erste Instanz der Klage stattgegeben oder sie abgewiesen hat. Ausreichend ist, wenn der Berufungskläger nur einen Teil einer in sich geschlossenen Argumentationskette im Urteil substantiiert angreift, verbunden mit der Folge, dass dann die gesamten Urteilsgründe in sich zusammenbrechen sollen. Das angefochtene Urteil wird auch insgesamt in Frage gestellt, wenn sich die Berufungsbegründung in ausreichendem Maß mit einem einzelnen Streitpunkt auseinandersetzt, sofern dieser den gesamten Streitgegenstand erfasst (Schwab/Weth/Schwab, ArbGG, § 64 Rz. 155 ff. mit Hinw. aus der Rechtsprechung).

Nach Maßgabe dieser Grundsätze ist die Berufungsbegründung nicht zu beanstanden.

Die Beklagte rügt in erster Linie eine Rechtsverletzung, weil nach ihrer Ansicht das Arbeitsgericht die maßgeblichen Arbeitsvorgänge falsch gebildet hat. Die Beklagte hat im einzelnen dargelegt, warum aus ihrer Sicht das Arbeitsgericht den Rechtsbegriff des Arbeitsvorgangs verkannt hat und die in ihrem Schreiben vom 06.03.2003 niedergelegten Arbeitsvorgänge, insbesondere zu Nr. 1 – 4, unzulässigerweise mit einer „Tätigkeitsbeschreibung“ gleichgesetzt worden sind. Dieser Rechtsanwendungsfehler hat sich aus Sicht der Beklagten entscheidungserheblich in dem erstinstanzlichen Urteil niedergeschlagen. Zu diesem für die tarifliche Bewertung wesentlichen rechtlichen Gesichtspunkt enthält die Berufungsbegründung ausführliche Darlegungen. Ob ihnen zu folgen ist, war im Rahmen der Zulässigkeit des Rechtsmittels nicht zu prüfen.

Auch die Angriffe der Beklagten gegen die erstinstanzlichen Tatsachenfeststellungen genügen den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Berufungsbegründung. Die Beklagte rügt im wesentlichen unsubstantiierten Sachvortrag des Klägers, dass das

Arbeitsgericht mangels einer Subsumtionsgrundlage nicht hätte ermitteln können, welches Arbeitsergebnis die einzelnen Tätigkeiten bewirkten und ob daraus ein einzelner oder mehrere Arbeitsvorgänge zu bilden gewesen seien. Die Berufungsbeurteilung beanstandet, dass das Arbeitsgericht ohne Bezug auf konkrete Arbeitsvorgänge oder – nicht dargelegte – Tätigkeiten die tarifrechtliche Bewertung vorgenommen hat. Damit hat die Beklagte hinreichend konkrete Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der erstinstanzlichen Tatsachenfeststellungen aufgezeigt und die Entscheidungsrelevanz des unvollständigen Sachvortrages dargelegt. Auch insoweit kam es im Rahmen der Zulässigkeitsprüfung auf die Berechtigung dieser Rüge nicht an.

II. Die Berufung hatte auch in der Sache Erfolg.

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die mit der Zahlungsklage beanspruchte Vergütungsdifferenz zwischen den Vergütungsgruppen III und II a BAT. In dem streitgegenständlichen Zeitraum ist er tarifgerecht nach Vergütungsgruppe III der Anlage 1a des kraft einzelvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findenden Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) vergütet worden.

Der Zahlungsanspruch setzt voraus, dass mindestens die Hälfte der die gesamte Arbeitszeit des Klägers ausfüllenden Arbeitsvorgänge den Tätigkeitsmerkmalen der von ihm in Anspruch genommenen Vergütungsgruppe II a Fallgr. 8 BAT entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 S. 1 BAT).

Dabei ist von dem in ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Begriff des Arbeitsvorgangs auszugehen. Darunter ist eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeiten des Angestellten zu verstehen (vgl. u.a.: BAG vom 20.09.1995 – 4 AZR 685/94 -). Dabei ist es zwar rechtlich möglich, dass die gesamte Tätigkeit des Angestellten nur einen Arbeitsvorgang bildet, wenn der Aufgabenkreis nicht weiter aufteilbar und nur einer einheitlichen rechtlichen Bewertung zugänglich ist (BAG, AP Nr. 101 zu § 22, 23 BAT 1975). Tatsächlich trennbare Tätigkeiten mit

unterschiedlicher Wertigkeit können jedoch nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden (BAG, AP Nr. 172 zu § 22, 23 BAT 1975).

Im Arbeitsvorgang müssen die qualifizierenden Tätigkeitsmerkmale alsdann in einem rechtserheblichen Ausmaß enthalten sein. Es kommt dagegen nicht darauf an, dass die qualifizierenden Tätigkeitsmerkmale im Arbeitsvorgang ihrerseits in dem für die jeweilige Vergütungs- und Fallgruppe erforderlichen zeitlichen Umfang feststellbar sind (vgl. BAG, AP Nr. 193 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Für die Eingruppierung des Klägers als technischer Angestellter sind die folgenden, jeweils aufeinander aufbauenden Vergütungsgruppen maßgeblich:

Vergütungsgruppe V a

1. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit während der ersten 6 Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung...

Vergütungsgruppe IV b Fallgr. 21

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung...

Vergütungsgruppe IV a Fallgr. 10

Technischer Angestellter mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen..., deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgr. 21 heraushebt.

Vergütungsgruppe III Fallgr. 2

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung..., deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 10 heraushebt.

Vergütungsgruppe II a Fallgr. 8

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen..., deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgr. 2 heraushebt.

Innerhalb der Vergütungsgruppe III sind in Fallgruppe 2a eingruppiert:

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen..., deren Tätigkeit sich zu mindestens 1/3 durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgr. 2 heraushebt.

Aus dieser Vergütungs- und Fallgruppe findet nach achtjähriger Bewährung der Aufstieg in Vergütungsgruppe II a Fallgr. 8a statt.

Die oben aufgeführten Tätigkeitsmerkmale bauen aufeinander auf. Bei Aufbaufallgruppen ist die Tätigkeit zunächst daraufhin zu überprüfen, ob sie die Anforderungen der niedrigeren Vergütungsgruppe, hier der Vergütungsgruppe IV b Fallgr. 21, erfüllt. Alsdann ist nach gefestigter BAG-Rechtsprechung die Prüfung anhand der qualifizierenden Merkmale der jeweils höheren Vergütungsgruppen vorzunehmen. Dabei ist eine pauschale Überprüfung ausreichend, wenn der maßgebliche Sachverhalt unstrittig ist und der Arbeitgeber selbst für die Tätigkeiten des Angestellten die Tätigkeitsmerkmale der entsprechenden Vergütungsgruppe als erfüllt ansieht. Eine summarische Prüfung muss erkennen lassen, aufgrund welcher konkreter Tatsachen die Erfordernisse einer bestimmten Fallgruppe oder Vergütungsgruppe als erfüllt angesehen werden und welche Tatumstände für die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale herangezogen worden sind. Denn die tatsächlichen Aufgaben oder Anforderungen, die zur Erfüllung der Merkmale einer (niedrigeren) bestimmten Vergütungsgruppe herangezogen werden, können nicht nochmals bei der Prüfung eines Heraushebungsmerkmals der darauf aufbauenden Vergütungsgruppe verwendet werden (BAG, Urteil vom 19.02.2003 – 4 AZR 265/02 – ZTR 2003, 509; BAG, AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Der Kläger erfüllt die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe IV b Fallgr. 21 BAT. Er ist – unstrittig – technischer Angestellter i.S. der Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und länger als 6 Monate beschäftigt. Seine Tätigkeit hat ingenieurmäßigen Zuschnitt.

Der Kläger erfüllt auch die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe IV a Fallgr. 10. Seine Tätigkeit hebt sich durch besondere Leistungen aus Vergütungsgruppe IV b Fallgr. 21 hervor.

Mit „besonderen Leistungen“ fordern die Tarifvertragsparteien eine gegenüber den Anforderungen der Vergütungsgruppe IV b Fallgr. 21 deutlich wahrnehmbar erhöhte Qualität der Arbeit, die ein insoweit erhöhtes Wissen und Können oder eine sonstige gleichwertige Qualifikation erfordert. Besondere Leistungen im Tarifsinne können sich damit aus besonderen Fachkenntnissen und Erfahrungen, der Wahrnehmung von Leitungsfunktionen, besonderem Geschick oder besonderer Sorgfalt und der Notwendigkeit außerordentlicher Entschlussfähigkeit ergeben (BAG, AP Nr. 154 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Die Berufungskammer sieht aufgrund des insoweit unstreitigen Sachverhalts keine Anhaltspunkte und es werden solche von den Parteien nicht vorgetragen, die die Annahme rechtfertigen könnten, dass der Kläger in seinem Aufgabenbereich keine besonderen Leistungen in dem dargestellten Sinn erbringt. Insoweit konnte sich das Gericht auf eine pauschale rechtliche Prüfung beschränken. Die Beklagte stellt selbst nicht in Frage, dass der Kläger die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe IV a Fallgr. 10 erfüllt. Auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts wird insoweit Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

Demgegenüber verlangt die darauf aufbauende Vergütungsgruppe III Fallgr. 2 eine weitere Heraushebung durch die „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ der Tätigkeit. Dies erfordert, dass die Schwierigkeit der Tätigkeit in herausgehobener, erhöhter Weise gesteigert ist (BAG vom 29.01.1986 – 4 AZR 465/84 -). Dabei betrifft das Merkmal der besonderen Schwierigkeit der Tätigkeit die Anforderungen an die fachliche Qualifikation des Angestellten, also sein fachliches Wissen und Können und seine fachliche Erfahrung. Gegenüber der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 10 muss sich sein Wissen und Können beträchtlich, d.h. in gewichtiger Weise herausheben. Diese erhöhte Qualifikation kann sich im Einzelfall aus der Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens oder aus außergewöhnlichen Erfahrungen oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, etwa Spezialkenntnissen, ergeben. Für die Heraushebung durch „Bedeutung“ kommt es darauf an, dass die Auswirkungen oder die Tragweite der Tätigkeit – gemessen an den Anforderungen der Vergütungsgruppe IV a – deutlich wahrnehmbar bedeutungsvoller sind. So kann sich die

Bedeutung der Tätigkeit des Angestellten beispielsweise aus der Größe des Aufgabengebietes, der Tragweite der zu bearbeitenden Materie sowie den Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich und die Allgemeinheit ergeben (BAG, Urteil vom 29.01.1996 – 4 AZR 465/84 – AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Die Beklagte stellt nicht in Abrede, dass der Kläger diese erhöhten Qualifikationen erfüllt und hat ihn seit März 1994 in Vergütungsgruppe III höhergruppiert. Die pauschale rechtliche Überprüfung lässt auch hier keinen Fehler erkennen, wie bereits das Arbeitsgericht richtig ausgeführt hat (S. 19, 20 der Entscheidungsgründe). Darauf kann Bezug genommen werden.

Der Kläger erfüllt jedoch nicht die Anforderungen der Vergütungsgruppe II Fallgruppe 8 BAT.

Dabei kann dahinstehen, aus welchen Arbeitsvorgängen seine Tätigkeit besteht, insbesondere, ob seiner Rechtsauffassung zu folgen ist, dass unter Zugrundelegung der von der Rechtsprechung zum Begriff des Arbeitsvorganges entwickelten Grundsätze die von der Beklagten in ihrem Schreiben vom 06.03.2003 gebildeten Arbeitsvorgänge Nr. 1 – 4 einen einzigen Arbeitsvorgang bilden, und ob dies allein mit dem Hinweis auf die in § 2 Abs. 4 Ziff. 4 ...-Gesetz formulierte Aufgabenzuweisung der Beklagten zu rechtfertigen ist. Eine derartige Gleichsetzung der gesetzgeberischen Aufgabenzuweisung mit einem einheitlich zu bewertenden Arbeitsergebnis i.S. des von der Rechtsprechung entwickelten Begriffs des Arbeitsvorganges erscheint jedenfalls dem Berufungsgericht bedenklich.

Letztlich kann dies aber offen bleiben. Denn der Kläger hat bei keinem denkbaren Zuschnitt der Arbeitsvorgänge Anspruch auf die begehrte Vergütung in dem streitgegenständlichen Zeitraum.

Dies setzte voraus, dass sich seine Tätigkeit in dem maßgeblichen Zeitraum zu wenigstens 50 % durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgr. 2 BAT heraushebt.

Unter Berücksichtigung des Wortlauts und des Umstandes, dass es sich dabei um eine Spitzengruppe mit herausgehobenem Charakter handelt, die einer weiteren Steigerung nicht mehr zugänglich erscheint, ist eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung und damit eine besonders weitreichend hohe Verantwortung zu fordern (BAG, Urteil vom 29.01.1986 – 4 AZR 465/84 -). Unter Verantwortung ist die Verpflichtung des Angestellten zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, dass in dem

ihm übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort – auch von anderen Bediensteten – zu erledigenden Arbeiten sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden. Je nach Lage des Einzelfalles kann sich die geforderte Verantwortung auf andere Mitarbeiter oder dritte Personen, Sachen, Arbeitsabläufe, zu gewinnende wissenschaftliche Resultate oder auf technische Zusammenhänge beziehen. Dabei kann die Unterstellung unter einen Dezenten unschädlich sein, wenn sich das Maß der Verantwortung aus anderen Umständen ergibt. Erforderlich ist in jedem Fall eine besonders gewichtige Heraushebung aus der Summe der Anforderungen der Vergütungsgruppe III Fallgr. 2 BAT. Allein die selbstverständliche Pflicht jedes Angestellten, seine Arbeit ordnungsgemäß, pünktlich und sachgerecht auszuführen, vermag die gesteigerte Verantwortung im tariflichen Sinn noch nicht zu begründen. Denn schon die Tätigkeiten der jeweils niedrigeren Vergütungsgruppen III Fallgr. 2 und IV a Fallgr. 10 sind herausgehoben und stellen hohe bzw. erhöhte Anforderungen an den Angestellten. Auch diese Tätigkeiten erfordern eine ihrer Qualifizierung entsprechende Verantwortung und können davon nicht losgelöst betrachtet werden.

Dass der Kläger eine solche besonders weitreichende hohe Verantwortung zu tragen hat, die einer weiteren Steigerung nicht mehr zugänglich erscheint (vgl. BAG a.a.O.) hat er weder erst- noch zweitinstanzlich ausreichend dargetan. Dies hat die Beklagte zu Recht gerügt. Der Kläger einer Eingruppierungsfeststellungsklage hat diejenigen Tatsachen vorzubringen und im Bestreitensfalle zu beweisen, aus denen der rechtliche Schluss möglich ist, dass er die im Einzelfall für sich beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluss der darin vorgesehenen Qualifizierungen erfüllt. Dazu reicht eine bloße Darstellung der eigenen Tätigkeiten nicht aus. Erforderlich ist insoweit ein wertender Vergleich anhand von Tatsachen, wodurch sich die Tätigkeit des Angestellten jeweils aus den Aufgabenbereichen herausheben soll, die in die Wertigkeit der niedrigeren Vergütungsgruppe fallen. Es muss erkennbar sein, welche Tatsachen für welche Voraussetzungen welcher Tätigkeitsmerkmale verwendet werden sollen, mithin „verbraucht“ sind und nicht mehr für weitere Tätigkeitsmerkmale bzw. deren Voraussetzungen verwendet werden können.

An einem solchen wertenden Vergleich fehlt es. Das Arbeitsgericht hat die herausragende Verantwortung des Klägers lediglich damit begründet, dass seine Vorgesetzten mangels Fachkenntnisse nicht in der Lage seien, seine Arbeit konkret fachlich zu

überprüfen. Sie müssten sich bei ihren Entscheidungen, die durch entsprechende Gutachten vorbereitet würden, auf die fachliche Kompetenz des Klägers verlassen. Dies lässt nicht erkennen, inwieweit sich die Tätigkeiten des Klägers durch besonders weitreichende hohe Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgr. 2 BAT herausheben. Dass sich die Vorgesetzten auf die fachliche Kompetenz ihrer ihnen zuarbeitenden Mitarbeiter verlassen müssen und dürfen, ist nichts Ungewöhnliches, sondern stellt im Gegenteil innerhalb der Behördenhierarchie einen durchaus üblichen und notwendigen Vorgang dar. Dem Vorgesetzten obliegen in erster Linie Überwachungs-, Leitungs- und Koordinierungsaufgaben, um einen reibungslosen Arbeitsablauf sicherzustellen. Der Vorgesetzte muss und kann nicht über die Fachkenntnisse und das Wissen seiner sämtlichen Mitarbeiter verfügen. Dies gilt um so mehr bei hoch entwickelter Arbeitsteilung und Spezialtätigkeiten. Mit solchen sind die Tätigkeiten des Klägers als Schadstoffprüfstelle durchaus vergleichbar. Angestellte mit „Spezialaufgaben“ sind ebenfalls in Vergütungsgruppe III Fallgr. 2 BAT eingruppiert, soweit sie sich dadurch aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgr. 10 BAT herausheben. „Spezialaufgaben“ erfordern außergewöhnliche, spezielle Fachkenntnisse, die auch nichttechnischer Art sein können und ein außerhalb der üblichen Aufgaben eines einschlägig ausgebildeten Ingenieurs liegendes, außergewöhnliches Spezialgebiet betreffen (BAG, AP zu § 22, 23 BAT; BAG, AP Nr. 106 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Auf solche speziellen fachlichen Kenntnisse des Klägers heben das Arbeitsgericht und die Berufungserwiderung ab, ohne aber die erhebliche Heraushebung aus der Vergütungsgruppe III Fallgr. 2 BAT durch das Maß der Verantwortung darzutun.

Gleiches gilt, soweit der Kläger in der Berufungserwiderung darauf hinweist, dass er durch seine Tätigkeit gewährleistet, dass an den Liegenschaften Kontaminationen sachgerecht beseitigt werden und er insoweit die Fachaufsicht über alle in diesem Bereich tätigen Personen hat. Er lenke, so der Kläger, mit seiner Tätigkeit fachlich die Aufgabenerfüllung der Beklagten insgesamt. Auch aus diesem Vortrag, soweit er nicht ohnehin unsubstantiiert ist („... lenkt mit seiner Tätigkeit ... die Aufgabenerfüllung der Beklagten insgesamt“), wird das Maß der besonderen Verantwortung gegenüber den Aufgabenbereichen der Vergütungsgruppe III Fallgr. 2 BAT nicht ersichtlich. Zu Recht weist die Beklagte darauf hin, dass der Kläger damit allenfalls Tatsachen vorträgt, die die „besondere Schwierigkeit“ und die herausgehobene „Bedeutung“ i.S. der Vergütungsgruppe III Fallgr. 2 BAT begründen können. Denn die

Heraushebung durch besonders schwierige Tätigkeiten bedeutet eine nochmalige beträchtliche Steigerung durch die fachlichen Anforderungen im Vergleich zu den für Vergütungsgruppe IV a geforderten besonderen Leistungen, wie sie normalerweise nur bei langer und erfolgreicher Berufsausübung vorausgesetzt werden können. Hinsichtlich des Merkmals der „Bedeutung“ ist eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung durch die Bedeutung, gemessen an den Anforderungen der Vergütungsgruppe IV a Fallgr. 10 BAT erforderlich. Die Bedeutung kann sich daraus ergeben, dass der Angestellte die selbständige Verantwortung für einen größeren Arbeitsbereich bei einer größeren Zahl qualifizierter technischer Mitarbeiter zu tragen hat oder umfangreiche und technisch schwierige Projekte oder technisch schwierige Dienstvorschriften für nachgeordnete Behörden unter Leitung eines Referenten auszuarbeiten hat (Clemens-Scheuring, BAT, Vergütungsordnung BL, Allgem. Teil, Erl. 63). Die Berufungserwiderung enthält demgegenüber keinen Sachvortrag, der bei dem gebotenen wertenden Vergleich eine über die „Bedeutung“ i.S. der Vergütungsgruppe III Fallgr. 2 BAT hinausgehende erhebliche Heraushebung durch das Maß der Verantwortung erkennen lässt. Eine gesteigerte Personalverantwortung besteht nicht. Der Kläger ist in die Behördenhierarchie eingebunden. Wie aus dem von ihm als Anlage zu den Gerichtsakten gereichten „Anforderungsprofil“ hervorgeht, ist er in dienstlichen und fachlichen Angelegenheiten Vorgesetzten unterstellt. Auch besteht ein fachaufsichtliches Weisungsrecht durch die Geschäftsbereichsleitung. Zwar kann für das Heraushebungsmerkmal „Maß der Verantwortung“ Mitverantwortung ausreichend und die Unterstellung des Angestellten unter einen Dezernenten unschädlich sein (BAG vom 29.01.1986 a.a.O.). Dann aber hätte der Kläger Tatsachen vortragen müssen, inwiefern und aufgrund welcher Tatsachen sich seine Tätigkeiten durch das Maß der Verantwortung erheblich hervorheben. Aus seinem wiederholten Hinweis, dass er allein die Schadstoffprüfstelle bearbeite („Ein-Mann-Kapelle“) und er mit seiner Arbeit die Beklagte in die Lage versetze, insgesamt ihre gesetzliche Aufgabe erfüllen zu können – auch dies im Grunde eine Selbstverständlichkeit, die für viele öffentliche Bedienstete gleichermaßen zutrifft – kann allenfalls die „besondere Schwierigkeit“ i.S. beträchtlich gesteigerter fachlicher Anforderungen und im Hinblick auf die Tragweite und die Auswirkungen seiner Tätigkeit die herausgehobene „Bedeutung“ i.S. der Vergütungsgruppe III Fallgr. 2 BAT hergeleitet werden.

Auf die Umgruppierungsmitteilung der Beklagten vom 25.03.1998 kommt es nicht entscheidungserheblich an. Sie betraf lediglich die Fallgruppe 2 a innerhalb der Vergütungsgruppe III BAT. Der Höhergruppierungsanspruch des Klägers kann darauf nicht gestützt werden. Zwar findet aus der Fallgruppe 2 a der Vergütungsgruppe III BAT nach 8 Jahren der Bewährungsaufstieg in Vergütungsgruppe II a Fallgr. 8a statt. Diese Bewährungszeit war in dem hier streitgegenständlichen Zeitraum unstreitig nicht erfüllt, so dass dahinstehen konnte, ob und aufgrund welcher übertragenen Tätigkeiten seinerzeit die Umgruppierung zu Recht erfolgt ist.

Aus dieser Umgruppierungsmitteilung kann der Kläger auch im übrigen nichts herleiten. Die gegenteilige Auffassung des Arbeitsgerichts beruht auf der Annahme eines einheitlichen Arbeitsvorgangs mit einem Zeitanteil von 80 % der Gesamttätigkeiten des Klägers.

Dem folgt die Berufungskammer nicht. Denn es verbleibt bei der Darlegungs- und Beweislast des Klägers. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen für das Vorliegen des Heraushebungsmerkmals oder der Heraushebungsmerkmale der Vergütungsgruppe darzulegen, in der er nach seiner Auffassung eingruppiert ist. Ist ein wertender Vergleich, wie hier, erforderlich, ist es zunächst Aufgabe des Arbeitnehmers darzulegen, wodurch sich seine Tätigkeit aus den Aufgaben herausheben soll, die die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe erfüllen, nach der seine Tätigkeit bisher vergütet worden ist. Der Kläger und das Arbeitsgericht verkennen insoweit, dass innerhalb der aufeinander aufbauenden Vergütungsgruppen Voraussetzung für die Vergütung nach der beanspruchten Vergütungsgruppe II a BAT das Vorliegen der Vergütungsgruppe III Fallgr. 2 BAT ist (BAG, Urteil vom 20.02.2002 – 4 AZR 6/01 -). Der Kläger hätte deshalb darlegen müssen, dass und warum Arbeitsvorgänge, die mindestens 50 % seiner Arbeitszeit ausmachen, mit Tätigkeiten belegt sind, die sich in rechtlich erheblichem Ausmaß durch das Maß der Verantwortung erheblich aus Vergütungsgruppe III Fallgr. 2 BAT herausheben. Danach hätte der Kläger die ihm übertragene gesamte Tätigkeit so darlegen müssen, dass das Gericht in der Lage ist, die Tätigkeit in einzelne Arbeitsvorgänge aufzuteilen. Hierzu gehört eine Darstellung der einzelnen Aufgaben mit Angaben über die jeweils hierfür benötigte Zeit (BAG v. 16.06.1999 – 4 AZR 377/98 -), ferner Ausführungen über die Zusammenhangstätigkeiten, ggf. Angaben über die Zusammenarbeit mit anderen Bediensteten und Behörden bzw. die entsprechende Aufgabenverteilung, über die jeweiligen Arbeitser-

gebnisse, die tatsächliche Abgrenzbarkeit der Aufgaben und deren jeweils selbständige tarifrechtliche Bewertbarkeit. Bauen Vergütungsgruppen aufeinander auf und ist für den Vortrag des Heraushebungsmerkmals der Vergütungsgruppe, die der Kläger für einschlägig hält, ein wertender Vergleich erforderlich, dass und warum sich die Tätigkeiten des Klägers in ihrer Wertigkeit aus der Vergütungsgruppe herausheben, nach der er vergütet wird, so ist ein Sachvortrag des Arbeitnehmers zu der Ausgangsvergütungsgruppe auch dann geboten, wenn ihre Voraussetzungen erst im Prozess vom Arbeitgeber geleugnet werden und ihm für die Fehlerhaftigkeit der bisherigen Eingruppierungsbewertung im Lichte der Rechtsprechung insoweit die Darlegungs- und Beweislast obläge (BAG vom 20.02.2002 – 4 AZR 6/01 - Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, NZA 2002, 1056).

Diesen Anforderungen genügt – wie ausgeführt – der Sachvortrag des Klägers nicht.

2. Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, ist die auf den Zeitraum 01.08.2001 bis 29.02.2004 begrenzte Feststellungsklage als Zwischenfeststellungsklage gemäß § 256 Abs. 2 ZPO zulässig. Dies greift die Berufung auch nicht an.

Die Feststellungsklage ist jedoch nicht begründet. Insoweit wird auf obige Ausführungen zum Zahlungsanspruch Bezug genommen.

Nach allem war auf die Berufung das angefochtene Urteil abzuändern und die Klage insgesamt mit der Kostenfolge aus § 91 Abs. 1 ZPO abzuweisen.

Für die Zulassung der Revision bestand keine gesetzlich begründbare Veranlassung (§ 72 Abs. 2 ArbGG).

gez. ...

gez. ...

gez. ...