

9 Sa 1251/06  
10b Ca 678/03 I  
(München)

Verkündet am:  
5. September 2007

Janowski, AI  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## LANDESARBEITSGERICHT MÜNCHEN

IM NAMEN DES VOLKES

# URTEIL

In dem Rechtsstreit

**S.**

- Kläger und Berufungskläger –

Prozessbevollmächtigte:

**gegen**

**Firma T.**

- Beklagte und Berufungsbeklagte –

Prozessbevollmächtigte:

hat die Neunte Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. Juli 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Dunkl sowie die ehrenamtlichen Richter W. Johann und G. Trinkwitz für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichtes München vom 30.8.2006 – 10b Ca 678/07 I – unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert und in Ziffern I. und II. neu gefasst:
  - I. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab 1.1.2003 in die Entgeltgruppe E 7 nach dem Bundesentgelttarifvertrag für die Chemische Industrie einzugruppieren und dem Kläger die Vergütung nach der Entgeltgruppe E 7 zu zahlen.
  - II. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
  - III. Von den Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger 69 %, und die Beklagte 31 % zu tragen.
2. Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Eingruppierung und über die Lage der Arbeitszeit.

Der Kläger, geboren am 3.8.1951, schwerbehindert, ist seit 1.10.1979 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Die Betriebszugehörigkeit des Klägers wurde auf den 1.2.1976 vorverlegt, da ihm seine Bundeswehrzeit auf die Zeit der Betriebszugehörigkeit angerechnet wurde. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme die Tarifverträge der Chemischen Industrie Anwendung. Der Kläger hat eine abgeschlossene Berufsausbildung als Kfz-Mechaniker (Gesellenprüfungszeugnis vom 31.1.1969, Bl. 99 d. A.) sowie eine abgeschlossene Ausbildung als Krankenpfleger (Urkunde vom 2.10.1978, Bl. 100 d. A.) sowie eine ergänzende Ausbildung zur arbeitsmedizinischen Fachkraft (Nachweis vom 26.6.1979, Bl. 101/102 d. A.).

Der Kläger wurde bei der Beklagten als Sanitäter beschäftigt. Ab 1.4.1989 wurde er in das Angestelltenverhältnis übernommen und in die Entgeltgruppe E 6 des Bundesentgelttarifvertrages vom 18.7.1987 für die Chemische Industrie eingruppiert. Seit 31.8.1989 erfüllt der Kläger die Voraussetzungen für die Tätigkeit als Rettungssanitäter des Bayerischen Roten Kreuzes (Urkunde vom

31.8.1989, Bl. 103 d. A.) und seit 23.7.1992 ist der Kläger ausgebildeter Rettungsassistent (Urkunde vom 23.7.1992, Bl. 104 d. A.).

Mit Wirkung ab 1.4.1989 wurde der Kläger zum Koordinator der Sanitätsstation ernannt. Seit 21.7.2000 ist der Kläger Medizinproduktbeauftragter im Rettungsdienst. Gemäß Bescheinigung vom 13.9.1996 absolvierte der Kläger eine Fortbildung im Bereich „Notkompetenz des Rettungsassistenten“ im Umfange von 30 Unterrichtsstunden (Bescheinigung Bl. 22 d. A.). Vom 29. bis 30.4.1997 nahm der Kläger an einer Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Gehör Audiometrie“ teil und vom 28. bis 29.4.1997 nahm der Kläger an einem „Auge-Optik-Seminar“ teil. Gemäß Bestätigung vom 13.5.2004 wurde dem Kläger die Wahrnehmung von Unternehmerpflichten nach der UVV „Allgemeine Vorschriften“ übertragen (Fotokopie Bl. 96 – 98 d. A.).

Seit 1979 arbeitete der Kläger in vollkontinuierlicher Wechselschicht, also je 8 Stunden Früh-, Spät- oder Nachtschicht (6.00 bis 14.00 Uhr, 14.00 – 22.00 Uhr, 22.00 bis 6.00 Uhr). Nach Zusammenlegung von Werksfeuerwehr und Sanitätsdienst wurde die Arbeitszeit des Klägers ab 1.1.2003 auf „Wechsel von Früh- und Spätschicht bzw. im Bedarfsfalle auf 24 Stunden-Schicht“ geändert. Für die Arbeitszeit der Mitarbeiter der Werksfeuerwehr und der Sanitätsstation gibt es bei der Beklagten eine Betriebsvereinbarung vom 9.9.2003, gültig ab 1.10.2003 (Bl. 156 – 158 d. A.). Der Betriebsrat hatte der Änderung der Lage der Arbeitszeit auch des Klägers durch Beschluss vom 13.12.2002 zugestimmt.

Mit der Klage zum Arbeitsgericht München beehrte der Kläger die Eingruppierung in Entgeltgruppe E8, hilfsweise E7 sowie die Beschäftigung wie ursprünglich in vollkontinuierlicher Wechselschicht.

Die Entgeltgruppen E6, 7 und 8 im Bundesentgelttarifvertrag für die Chemische Industrie haben folgenden Wortlaut:

### **E6**

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

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

*Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:*

*Fahren (Überwachen und/oder Steuern) von Anlagen oder Teilanlagen, auch mit Prozessleittechnik, in Produktions- oder Energiebetrieben mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises;*

*Instandhaltungsarbeiten an Geräten, Maschinen oder Anlagen, auch mit Funktionsprüfung und Inbetriebnahme mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises;*

*Fertigen, Zusammenbauen oder Installieren von Geräten, Maschinen oder Anlageteilen mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises;*

*Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten;*

*Kaufmännische Sachbearbeitung;*

*Anforderungsgerechte Lagerhaltung und Lagerplanung;*

*Anfertigen technischer Zeichnungen mit den dazugehörigen Berechnungen;*

*Anfertigen von Stromlaufplänen und Schaltplänen;*

*Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Routineanalysen nach festliegenden Methoden;*

*Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Serienansätzen, Reihenuntersuchungen, Versuchsabläufen oder präparativen Arbeiten nach festliegenden Methoden.*

## **E7**

*Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E6 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen und in der Regel nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden.*

*Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E6 hinausgehen und für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten oder gleichgestellten Ausbildungsberuf erworben worden sind und einen größeren*

*Abstraktionsgrad der Lerninhalte aufweisen. Diese Merkmale werden erfüllt durch den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung zum Chemielaboranten, einem vergleichbaren Laboranten, zum IT-System-Elektroniker, IT-System-Kaufmann oder zum Prozessleitelektroniker.*

*Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, für die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E6 hinaus nachgewiesene gute Kenntnisse mindestens einer Fremdsprache erforderlich sind.*

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

*Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:*

*Fahren (Überwachen und/oder Steuern) von komplexen Produktions- oder Energieanlagen, auch mit Prozessleittechnik, nach allgemeinen Anweisungen mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises;*

*Komplizierte Instandhaltungsarbeiten an Geräten, Maschinen oder Anlagen, auch mit Funktionsprüfung und Inbetriebnahme, mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises;*

*Kompliziertes Fertigen, Zusammenbauen oder Installieren von Geräten, Maschinen oder Anlageteilen mit den Entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises;*

*Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten gehobenen Schwierigkeitsgrades*

*Kaufmännische Sachbearbeitung gehobenen Schwierigkeitsgrades;*

*Einführen und Verwalten von Informations- und Kommunikationssystemen;*

*Erstellen und Implementieren von Anwendungslösungen unter Beachtung fachlicher und wirtschaftlicher Aspekte;*

*Anfertigen technischer Zeichnungen mittleren Schwierigkeitsgrades mit den dazugehörigen Berechnungen;*

*Anfertigen von Stromlaufplänen und Schaltplänen mittleren Schwierigkeitsgrades;*

*Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Routineanalysen nach betriebsüblichen Methoden auf unterschiedlichen Gebieten;*

*Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Serienansätzen, Reihenuntersuchungen, Versuchsabläufen oder präparativen Arbeiten nach betriebsüblichen Methoden auf unterschiedlichen Gebieten.*

### **E8**

*Arbeitnehmer, die regelmäßig schwierige Spezialtätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E7 hinaus ausgeübt qualifizierte, durch eine zusätzliche planmäßige betriebliche Spezialausbildung erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern und selbständig werden.*

*Arbeitnehmer mit kaufmännischen oder technischen Tätigkeiten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E7 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen und nur allgemeiner Aufsicht bedürfen.*

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

*Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:*

*Fahren (Überwachen und/oder Steuern) von komplexen Produktions- oder Energieanlagen hohen Schwierigkeitsgrades, auch mit Prozessleittechnik, mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises;*

*Instandhaltungsarbeiten hohen Schwierigkeitsgrades an Geräten, Maschinen oder Anlagen, auch mit Funktionsprüfung und Inbetriebnahme, mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises;*

*Fertigen, Zusammenbauen oder Installieren hohen Schwierigkeitsgrades von Geräten, Maschinen oder Anlageteilen*

*mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises;*

*Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten hohen Schwierigkeitsgrades;*

*Kaufmännische Sachbearbeitung hohen Schwierigkeitsgrades;*

*Anfertigen schwierigerer technischer Zeichnungen mit den dazu gehörigen Berechnungen;*

*Anfertigen von schwierigen Stromlaufplänen und Schaltplänen;*

*Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Analysen auf unterschiedlichen Gebieten;*

*Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Serienansätzen, Reihenuntersuchungen, Versuchsabläufen oder präparativen Arbeiten auf unterschiedlichen Gebieten.*

Der Kläger trägt vor, er führe regelmäßig schwierige Spezialtätigkeiten aus; im Bereich der Arbeitsmedizin leiste er Assistenz bei Eignungs-, Vorsorge-, Überwachungs- und Einstellungsuntersuchungen des Betriebsarztes. Seine Tätigkeiten verrichte er zum großen Teil selbständig. Er übe ferner – im Gegensatz zu seinen Kollegen – verschiedene, im Schriftsatz vom 16.7.2004 auf Bl. 6 und 7 im Einzelnen genannte Tätigkeiten ausschließlich selbst aus. Damit sei eine Eingruppierung in Entgeltgruppe E8, zumindest in Entgeltgruppe E7 gerechtfertigt.

Durch die Einführung der 24-Stunden-Schicht verliere der Kläger im Ergebnis €63,03 brutto monatlich an Schichtzulagen. An der Sitzung des Betriebsrates vom 13.12.2002 habe zwar der Schwerbehindertenvertreter teilgenommen; dieser sei jedoch nicht hinreichend unterrichtet und angehört worden. Ferner sei zu bestreiten, dass die erwähnte Betriebsvereinbarung nach der Verschmelzung der Rechtsvorgängerin der Beklagten mit der Firma RoRo-GmbH zum 1.7.2005 noch Gültigkeit habe.

Der Kläger beantragte im ersten Rechtszug:

1. Es wird festgestellt, dass der Kläger ab 1.1.2003 in die Entgeltgruppe E8 nach dem Bundesentgelttarifvertrag für die Chemische Industrie einzugruppieren ist und dem Kläger Vergütung nach der Entgeltgruppe E8 zu zahlen ist.

2. Hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit Klageantrag zu 1):  
Es wird festgestellt, dass der Kläger ab 1.1.2003 in die Entgeltgruppe E7 nach dem Bundesentgelttarifvertrag für die Chemische Industrie einzugruppieren ist und dem Kläger Vergütung nach der Entgeltgruppe E7 zu zahlen ist.
3. Es wird festgestellt, dass der Kläger nicht verpflichtet ist in 24-Stunden-Schicht mit Bereitschaft zu arbeiten, vielmehr die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen in vollkontinuierlicher Wechselschicht, d.h. 3 x 8-stündiger Wechselschicht, zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragte dagegen

die kostenpflichtige Klageabweisung

und trug vor, der Kläger sei in E6 zutreffend eingruppiert. 60 % der Tätigkeit des Klägers würden auf das Arbeitsgebiet Arbeitsmedizin entfallen, circa 30 % seiner Arbeitszeit widme der Kläger dem Aufgabengebiet Dokumente und Statistiken, circa 8 % der Arbeitszeit des Klägers werde durch den Bereich Erste Hilfe ausgefüllt und circa 2 % der Arbeitszeit des Klägers entfalle auf den Bereich Notfallmedizin. Damit sei eine Eingruppierung in E 7 oder E8 nicht gerechtfertigt.

Aufgrund anderweitiger Zulagen entstehe dem Kläger nach Einführung der 24-Stunden-Schicht kein Entgeltverlust. Die Änderung der Arbeitszeit des Klägers sei rechtswirksam mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgt.

Das Arbeitsgericht München hat durch Endurteil vom 30.8.2006 die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, der Kläger habe keinen Anspruch auf Eingruppierung in E8 oder E7. Ein Arbeitnehmer könne nur dann in die höherrangige Vergütungsgruppe eingruppiert werden, wenn die Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach den Merkmalen der höheren Vergütungsgruppe mehr als die Hälfte der Gesamtarbeitszeit in Anspruch nehme. Für die Richtigkeit der erstrebten Vergütung trage der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast. Aus den Ausführungen des Klägers würden sich jedoch keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür entnehmen lassen, dass seine Tätigkeit im Anforderungsprofil der Entgeltgruppe E8 bzw. E7 des Entgelttarifvertrages entspreche. Die Tätigkeiten des Klägers, die er im Gegensatz zu seinen Kollegen ausschließlich selbst ausübe, seien keine Tätigkeiten, die als regelmäßige schwierige Spezialtätigkeiten eingestuft werden könnten. Bei diesen Tätigkeiten handele es sich auch nicht um Tätigkeiten, die über die Anforderungsmerkmale für die Entgeltgruppe E7 hinaus erweiterte Kenntnisse

und Fähigkeiten voraussetzen würden. Die Tätigkeiten des Klägers seien aber auch keine solche, die über die Anforderungsmerkmale der Entgeltgruppe E6 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen würden. Bei diesen Tätigkeiten handele es sich nach Auffassung der Kammer um verhältnismäßig einfache Verrichtungen. Auch die vom Kläger aufgeführten Zusatzqualifikationen könnten die qualifizierenden Merkmale für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe E7 bzw. E8 nicht erfüllen. Zum einen lasse der Vortrag des Klägers nicht hinreichend erkennen, auf welche Weise sich diese Zusatzqualifikationen auf die tatsächlich von ihm erbrachte Arbeitsleistung auswirkten; entscheidend für die zutreffende Eingruppierung seien nicht theoretische Kenntnisse und Fähigkeiten, sondern das Erscheinungsbild der tatsächlich geleisteten Arbeit. Darüber hinaus werde aus dem Vortrag des Klägers nicht hinreichend deutlich, dass er aufgrund dieser Zusatzqualifikationen den Entgeltgruppen E7 bzw. E8 entspreche. Der Kläger übe auch keine Meistertätigkeit aus; er verrichte auch keine Tätigkeit, für die Fremdsprachenkenntnisse erforderlich seien.

Der Kläger habe auch keinen Anspruch darauf, weiterhin in voll kontinuierlicher Wechselschicht beschäftigt zu werden. Er habe folglich gegenüber der Beklagten keinen Anspruch auf Unterlassung der Beschäftigung in der 24-Stunden-Schicht. Die Verpflichtung des Klägers, seine Arbeitsleistung im Rahmen einer 24-Stunden-Schicht zu leisten, ergebe sich aus der Betriebsvereinbarung vom 9.9.2003. Eine arbeitsvertragliche Bestimmung über die Lage der Arbeitszeiten des Klägers existiere nicht. Die Verpflichtung des Klägers in der 24-Stunden-Schicht tätig zu sein, ergebe sich jedenfalls für den Zeitraum ab 1.10.2003 aus der Betriebsvereinbarung vom 9.9.2003. In dieser Betriebsvereinbarung sei die Einführung der 24-Stunden-Schicht in der Betriebsabteilung des Klägers bestimmt. Die Betriebsvereinbarung habe gemäß § 77 Abs. 4 S. 1 normative Wirkung. Die Betriebsvereinbarung habe auch nach Verschmelzung der Rechtsvorgängerin der Beklagten mit der R.-GmbH zum 1.7.2005 Gültigkeit. Werde ein Betrieb unter Verlust seiner Selbständigkeit in einen anderen eingegliedert, so würden die Betriebsvereinbarungen des eingegliederten Betriebes weiter gelten, es sei denn, in dem aufnehmenden Betrieb bestünden Betriebsvereinbarungen über dieselben Regelungsbereiche. Hierfür lasse sich jedoch aus dem Vortrag der Parteien kein hinreichender Anhaltspunkt entnehmen. Irrelevant sei die Behauptung des Klägers, durch die Einführung der 24-Stunden-Schicht erleide er finanzielle Nachteile durch den Verlust von Schichtzulagen. Aufgrund der normativen Wirkung der Betriebsvereinbarung vom 9.9.2003 müsse der Kläger dies hinnehmen. Im Übrigen seien selbst Versetzungen nicht deshalb unwirksam, weil dadurch Zulagen entfallen, die besondere Belastungen des Arbeitsplatzes ausgleichen.

Bezüglich des Vorbringens der Parteien im ersten Rechtszug und der rechtlichen Erwägungen des Arbeitsgerichtes im Einzelnen wird auf den Inhalt

des Endurteils des Arbeitsgerichtes München vom 30.8.2006 (Bl. 261- 276 d. A.) verwiesen.

Der Kläger hat gegen dieses Urteil, das ihm am 15.11.2006 zugestellt wurde, am 29.11.2006 Berufung eingelegt und diese am 14.2.2007 innerhalb der bis 15.2.2007 verlängerten Frist auch begründet.

Er trägt im Berufungsverfahren vor, er verrichte in seiner Tätigkeit als Rettungsassistent bei der Beklagten Tätigkeiten nach zumindest einer, einer dreijährigen Berufsausbildung gleichgestellten Ausbildung. Darüber hinaus sei er entsprechend seiner Zusatzqualifikation vom 21.7.2000 so genannter Medizinproduktbeauftragter, und ferner seien ihm mit Wirkung vom 13.5.2004 die Unternehmerpflichten aufgrund der §§ 2, 12, 13 der UVV „Allgemeine Vorschriften“ i.V.m. § 9 OWG und §§ 15, 209 SGB VII für den Betriebsbereich Sanitätsstation, sowie bei Tätigkeiten für andere Abteilungen und als Vertreter anderer, Verpflichtungen hinsichtlich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in eigener Verantwortung übertragen worden. Diese Pflichtenübertragung bewirke ausweislich des eigenen Anschreibens der Beklagten, dass dem Kläger die erforderliche Entscheidungsbefugnis und Vollmacht eingeräumt werde, im übertragenen Pflichtenrahmen selbständig mit verbindlicher Wirkung für die Geschäftsführung zu handeln. Die Beklagte führe insoweit selbst aus, dass derartige Pflichten in einzelnen Betriebsbereichen auf „Vorgesetzte und Führungskräfte (z.B. Ingenieure, Meister, Vorarbeiter)“ übertragen werden könnten. Die Beklagte gehe daher selbst davon aus, dass der Kläger Vorgesetzter bzw. Führungskraft zumindest im Sinne eines Vorarbeiters oder Meisters sei. Des Weiteren habe der Kläger seit 1992 weitere firmeninterne, aber auch externe Weiterbildungen absolviert, so eine Fortbildung im Bereich Notkompetenz des Rettungsassistenten, Fortbildung Gehör Audiometrie, Fortbildung Auge Optik Seminar, Fortbildung Word für Windows 6.0 Grundkurs I und Fortbildung Computerschulung vom 19.3. bis 27.3.1999 mit 10 Unterrichtsstunden.

Die Tätigkeit des Klägers umfasse die Bereiche Notfallmedizin, Arbeitsmedizin, Erste Hilfe und Dokumente und Statistiken. Der Kläger übe – im Gegensatz zu seinem Kollegen in der Gegenschicht – folgende Tätigkeiten ausschließlich aus:

Überwachung, Planung und Mitteilung an die Abteilungsmeister über anstehende Impftermine der zur Impfung gemeldeten Mitarbeiter; Beschaffung der nötigen Impfstoffe; Überwachung der ersten, zweiten und dritten Impfung, sowie Überwachung der erneuten Titerkontrolle und ggf. der Nachimpfung; Planung und Absprache der Ersten Hilfkurse mit dem Abteilungsmeister, dem Leiter der Werksfeuerwehr sowie den Ausbildern; Zuständigkeit für die Bereitstellung des Verbrauchsmaterials, sowie Ansprechpartner bei Vorkommnissen bei der Ausbildung; Bearbeitung und Bestellung des Verbrauchsmaterials oder der Ersatzteile; Besprechung der Lehrgangsplanung

mit dem Arzt und den Kollegen; Zuständigkeit für die Anforderung der Lehrgangsinhalte von verschiedenen Anbietern; Zuständigkeit für die Urlaubsplanung unter Berücksichtigung der Lehrgänge und Feuerweerschichten; Schreiben der Zeitmeldungen und Meldung an die Sachbearbeiterinnen; monatliche Überprüfung der Einsatzbereitschaft sowie Funktion und Vollständigkeit des Materials und der Geräte im Rettungswagen und der werksärztlichen Abteilung; als Medizinproduktbeauftragter zuständig für die monatliche Überprüfung auf eventuelle Beschädigungen sowie Funktionskontrolle des Inhaltes des Rettungswagens; sicherheitstechnische und messtechnische Kontrollen bezüglich des Rettungswagens im dafür vorgeschriebenen halbjährlichen, jährlichen bzw. zweijährlichen Abstand durch Fremdfirmen zu planen und zu veranlassen. Weiterhin obliege dem Kläger die Vorbereitung der Rechnungstellung entsprechend der Gebührenordnung für Ärzte gegenüber Fremdfirmen aufgrund durchgeführter arbeitsmedizinischer Untersuchungen von Mitarbeitern von Fremdfirmen. Darüber hinaus sei der Kläger allein zuständig für die Anforderung von leihweise überlassenen Beatmungsgeräten mit der prüfenden Firma, das Anlegen und Führen der vorgeschriebenen Geräte, Begleitbücher und Bestandsverzeichnisse sowie die Anforderungen mit Materialentnahmeschein und Bestellung von Büromaterial und Einweisung und Nachschulung für die Mitarbeiter. Im Bereich der täglich anfallenden verwaltungstechnischen Tätigkeiten obliege dem Kläger allein die Pflege der medizinischen Fachliteratur, Einordnung der Loseblatt-Lieferungen, Führen der Ordner Sicherheitsdatenblätter sowie Beantwortung von Fragen der Rechnungsprüfung.

Bei folgenden Tätigkeiten handele es sich um die Tätigkeit des Klägers als Koordinator der Sanitätsstation:

- Überprüfung und Bestellung von Medikamenten und Verbrauchsmaterial
- Investitionsplanung in Absprache mit dem Werksarzt und Bestellung
- Terminabsprachen für Voruntersuchungen
- Planung und Vorbereitung von Impfungen
- Sicherheitsdatenblätter aktualisieren/Kopie für RTW
- Dienstplanabsprache Werksfeuerwehr/Sanitätsstation
- Lehrgangsplanung erstellen
- Weiterbildungsangebote einholen, Lehrgänge anmelden
- Zeitmeldungen schreiben, Krankmeldungen in Mitarbeiterakten eintragen
- Erstellung von Untersuchungs- und Jahresstatistiken

Bei folgenden Aufgaben handele es sich um die Tätigkeit des Klägers als Medizinproduktbeauftragter:

- Miterstellung und Wartung eines Notarztkoffers, Verbrennungskoffers sowie Wartung des Behandlungs-, Untersuchungs- und Arztraumes
- Überprüfung, Wartung und ggf. Instandsetzung der medizinischen Geräte

- Dokumentation der Wartung und Überprüfung in den Gerätebegleitheften
- Überwachung und Veranlassung der sicherheitstechnischen Kontrollen
- Geräteeinweisungen

Das erstinstanzliche Gericht verkenne bei seiner Beurteilung den Aufgabenbereich und die Bedeutung sowie die Tätigkeit des Klägers als Rettungsassistent, Medizinproduktbeauftragter, Koordinator Sanitätsstation sowie Übertragung von Aufgaben Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz. Unabhängig davon, dass der Kläger unstreitig in Entgeltgruppe E6 eingruppiert sei, bleibe festzuhalten, dass dieser auch die entsprechenden Voraussetzungen erfülle. Entsprechend seien der vormalige Arbeitgeber des Klägers, die Firma Hoechst AG, und der Kläger im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens 1993 übereingekommen, dass die Eingruppierung in die tarifliche Entgeltgruppe E6, sowie – damals – Zahlung einer Funktionspauschale in Höhe von monatlich DM 120,- brutto zutreffend seien. Der Kläger verrichte Tätigkeiten, die über die Anforderungsmerkmale der Entgeltgruppe E6 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzten und in der Regel nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt würden. Der Kläger sei seit 1.4.1998 „Koordinator Sanitätsstation“, sowie seit Juli 2000 als Medizinproduktbeauftragter im Rettungsdienst eingesetzt. Diese Tätigkeit über der Kläger über die Anforderungen der Entgeltgruppe E7 hinaus sogar eigenverantwortlich und nicht nur nach allgemeinen Anweisungen aus. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass der Kläger unstreitig als Rettungsassistent für die Beklagte tätig sei. Ausweislich § 8 Abs. 3 des RettAssG könnten Krankenschwestern, Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger, also somit Personen, welche eine Berufsausbildung im Sinne der Entgeltgruppe E6 abgeschlossen haben, zur staatlichen Prüfung als Rettungsassistent zugelassen werden, wenn sie an einem Ergänzungslehrgang von mindestens 300 Stunden teilgenommen haben. Die für das im Rettungswesen tätige Personal erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten seien somit anderer Art als die, die das ausgebildete Krankenpflegepersonal im Allgemeinen besitze. Allein hieraus sei erkennbar, dass der Kläger als Arbeitnehmer Tätigkeiten verrichte, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E6 hinausgingen, und für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich seien, die durch eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten oder gleichgestellten Ausbildungsberuf erworben seien und einen größeren Abstraktionsgrad der Lerninhalte aufweisen würden. Zumindest verrichte der Kläger Tätigkeiten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E6 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzten und in der Regel nach allgemeinen Anweisungen durchgeführt würden. Diese Anweisungen treffe im speziellen Falle der Arzt. Darüber hinaus greife auch das Richtbeispiel der Entgeltgruppe 7 mit komplizierten Instandhaltungsarbeiten an Geräten, Maschinen und Anlagen und auch mit Funktionsprüfung und Inbetriebnahme

mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des genannten Personenkreises. Der Kläger sei Medizinproduktbeauftragter und als solcher insbesondere auch für die Überprüfung der Einsatzbereitschaft, Funktion und Vollständigkeit des Materials und der Geräte im Rettungswagen und der werkärztlichen Abteilung, sowie Veranlassung bzw. Planung der sicherheitstechnischen und messtechnischen Kontrollen im Rettungswagen zuständig. Ein Rettungsassistent stehe gemäß dem RettAssG bezüglich seiner Qualifikation über einem Rettungssanitäter. Schon aus diesem Grunde heraus sei der Kläger zumindest in die Entgeltgruppe 7 einzugruppieren, da bereits aufgrund seiner Tätigkeit als Rettungsassistent er mit einem Meister mit einfachem Arbeitsgebiet vergleichbar sei. Der Kläger sei jedoch durch die Beklagte sogar in die Entgeltgruppe E8 des Bundesentgelttarifvertrages einzugruppieren. Er verrichte regelmäßig schwierige Spezialtätigkeiten, welche nur durch eine zusätzliche planmäßige betriebliche Spezialausbildung möglich seien. Die Tätigkeit des Klägers werde auch selbständig ausgeübt. Der Umfang der Tätigkeit des Klägers entspreche der Arbeitsplatzbeschreibung und die besonders hohe Qualifikation eines Rettungsassistenten rechtfertige die Eingruppierung in E8. Darüber hinaus sei der Kläger seit 1.4.1998 als Koordinator der Sanitätsstation zuständig und verantwortlich. Weiterhin übe er den Bereich des Medizinproduktbeauftragten im Rettungsdienst aus. Beide Tätigkeiten würden von ihm selbständig ausgeführt; dem Kläger sei für den Aufsichtsbereich Verantwortung übertragen. Darüber hinaus habe der Kläger seit 13.5.2004 für die Geschäftsführung der Beklagten hinsichtlich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes eigenverantwortlich Anordnungen und Maßnahmen zu treffen sowie Einrichtungen zu schaffen und zu erhalten; ihm seien entsprechend Unternehmerpflichten übertragen worden. Festzuhalten bleibe daher, dass der Kläger somit gerade nicht im Sinne der Entgeltgruppe E6 lediglich Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten ausübe, sondern vielmehr zumindest im Sinne der Entgeltgruppe E7 Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten gehobenen Schwierigkeitsgrades. Im Hinblick auf die im Verhältnis zu den Kollegen des Klägers aufgezeigten, vom Kläger in alleiniger Tätigkeit ausgeübten Aufgabenbereiche, sei im Sinne der Entgeltgruppe E8 sogar von Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten hohen Schwierigkeitsgrades auszugehen.

Der Kläger habe bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen seit Beginn der Tätigkeit, somit seit Oktober 1979, in Wechselschicht gearbeitet, d.h. seine Arbeitsleistung abwechselnd in Früh- (6.00 bis 14.00 Uhr), bzw. Spät- (14.00 bis 22.00 Uhr) bzw. Nachtschicht (22.00 bis 6.00 Uhr) erbracht. Zu keinem Zeitpunkt sei die Umstellung der Arbeitszeit Gesprächsthema gewesen. Schon aufgrund der langjährigen Andauer der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf vollkontinuierliche Wechselschicht habe der Kläger darauf vertrauen dürfen, dass dies nicht einseitig seitens der Beklagten im Wege des Direktionsrechtes geändert werde. Die Arbeitszeit des Klägers

habe sich aufgrund der langen Zeitdauer für diesen als Vertragsbestandteil verfestigt. Seit 1.1.2003 sei aufgrund der neuen Arbeitszeiteinteilung der Kläger entweder von 6.00 bis 14.00 Uhr oder von 14.00 bis 22.00 Uhr tätig. Wenn im Bereich der Werksfeuerwehr krankheits- und/oder urlaubs- und/oder lehrgangsbedingt Abwesenheit eines Mitarbeiters bestehe, müsse der Kläger als Springer tätig werden von 7.00 bis 7.00 Uhr, somit 24 Stunden. Das erstinstanzliche Gericht führe in seinem Urteil zutreffend aus, dass im Zeitraum 1.1.2003 bis 30.9.2003 die Beschäftigung des Klägers in der 24-Stunden-Schicht unter Missachtung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erfolgt sei. Erstaunlicherweise sei dann die behauptete Betriebsvereinbarung nach Klageerhebung am 9.9.2003 mit Wirkung ab 1.10.2003 abgeschlossen worden. In keinster Weise gehe das Arbeitsgericht auf die Problematik der fehlenden ordnungsgemäßen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX ein. Die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an der Sitzung des Betriebsrates stelle eine derartige Beteiligung nicht dar, vielmehr lediglich die Wahrung des aus § 95 Abs. 4 SGB IX der Schwerbehindertenvertretung zuständigen Rechtes. Aus der Sicht des Klägers sei eine einseitige Änderung der Arbeitszeit, gerade auch unter Berücksichtigung der bestehenden Schwerbehinderung des Klägers bei gleichzeitiger fehlender Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung unwirksam.

Der Kläger beantragt im Berufungsverfahren:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichtes München, Kammer Ingolstadt, vom 30.8.2003, Az. 10b Ca 678/03 I, wird bezüglich Ziffer 1 und 2 aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab 1.1.2003 in die Entgeltgruppe E8 nach dem Entgelttarifvertrag für die Chemische Industrie einzugruppieren und dem Kläger Vergütung nach der Entgeltgruppe E8 zu zahlen ist.
3. Hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Klageantrag zu 2): Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab 1.1.2003 in die Entgeltgruppe E7 nach dem Entgelttarifvertrag für die Chemische Industrie einzugruppieren und dem Kläger Vergütung nach der Entgeltgruppe E7 zu zahlen ist.
4. Es wird festgestellt, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, in 24-Stunden-Schicht mit Bereitschaft zu arbeiten, vielmehr die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen in voll kontinuierlicher Wechselschicht, das heißt 2 x 8-stündiger

Wechselschicht, zu beschäftigen.

5. Die Berufungsbeklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Beklagte beantragt dagegen

die kostenpflichtige Zurückweisung der Berufung

und trägt vor, der Kläger habe in seiner zwar textlich umfassenden Berufungsbegründung lediglich seinen gesamten erstinstanzlichen Vortrag wiederholt, jedoch keinen neuen oder abweichenden Sachvortrag erbracht. Das angegriffene Urteil des Arbeitsgerichtes sei zutreffend. Dies betreffe sowohl die Feststellungen und rechtlichen Bewertungen der Frage der Eingruppierung, als auch die Verpflichtung des Klägers, seine Arbeitsleistung im Rahmen einer 24-Stunden-Schicht zu leisten. Zutreffend habe das Arbeitsgericht ausgeführt, dass dem klägerischen Vortrag keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür zu entnehmen seien, dass seine Tätigkeit dem Anforderungsprofil der Entgeltgruppen 7 oder gar 8 des Bundesentgelttarifvertrages entsprächen.

Der Kläger habe auch keinen Anspruch weiter in einer voll kontinuierlichen Wechselschicht beschäftigt zu werden, da sich aus dem Arbeitsvertrag eine solche Abrede nicht ableiten lasse. Die Betriebsvereinbarung vom 9.9.2003 regle zwingend für die betroffenen Arbeitnehmer und damit auch für den Kläger, dass sie in der 24-Stunden-Schicht tätig sein müssen. Insoweit werde Bezug genommen auf die zutreffenden Ausführungen in der Urteilsbegründung.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den Inhalt des Schriftsatzes des Klägers vom 13.2.2007 (Bl. 337 – 359 d. A.) und auf den Schriftsatz der Beklagten vom 30.3.2007 (Bl. 368 – 371 d. A.) verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichtes München vom 30.8.2006 ist zulässig, aber nur teilweise begründet. Der Kläger hat Anspruch auf Eingruppierung in Entgeltgruppe E7 des Bundesentgelttarifvertrages der Chemischen Industrie; im Übrigen ist die Berufung unbegründet.

1. Der Kläger hat Anspruch auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe E7 des Entgelttarifvertrages der Chemischen Industrie.

Gemäß § 3 Ziff. 2 des Entgelttarifvertrages werden die Arbeitnehmer entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten in die Entgeltgruppen eingruppiert. Für die Entgeltgruppe ist allein die Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend. Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Oberbegriffe; hierbei sind als Erläuterung die bei den Entgeltgruppen aufgeführten Richtbeispiele heranzuziehen. Passen die Oberbegriffe nicht auf eine ausgeübte Tätigkeit, so ist ein Arbeitnehmer in diejenige Entgeltgruppe einzugruppieren, die seiner Tätigkeit am nächsten kommt. In § 3 Ziff. 4 des Entgelttarifvertrages ist geregelt, dass dann, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb seines Arbeitsbereiches ständig wiederkehrend mehrere Tätigkeiten ausübt, auf die verschiedene Entgeltgruppen zutreffen, er in die Entgeltgruppe einzugruppieren ist, deren Anforderungen den Charakter seines Arbeitsbereiches im Wesentlichen bestimmen.

Der Kläger wird derzeit von der Beklagten nach Entgeltgruppe E6 vergütet. E6 ist die erste unter den Entgeltgruppen des Entgelttarifvertrages der Chemischen Industrie, die im Oberbegriff die Verrichtung von Tätigkeiten erfordert, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten oder gleichgestellten Ausbildungsberuf erworben worden sind.

Der Kläger hat unstreitig die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung Krankenpfleger seit 2.10.1978 (Urkunde Bl. 100 d. A.). Gemäß § 2 Abs. 1 des Krankenpflegegesetzes (KrPflG) wird diese Erlaubnis nur erteilt, wenn die durch dieses Gesetz vorgesehene Ausbildungszeit abgeleistet und die staatliche Prüfung bestanden wurde. Gemäß § 4 Abs. 1 KrPflG dauert die Ausbildung unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung in Vollzeitform drei Jahre, in Teilzeitform höchstens fünf Jahre. Die Ausbildung zum Krankenpfleger ist durch die gesetzliche Regelung im Krankenpflegegesetz eine staatlich anerkannte Ausbildung. Der Kläger wurde wegen seiner Ausbildung zum Krankenpfleger auch bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten als Sanitäter eingestellt und unter Nutzung der Ausbildung des Klägers als Sanitäter beschäftigt. Damit war der Kläger mit E6 von Anfang an nicht zu hoch, wie die Beklagte meint, sondern zutreffend eingruppiert.

In E7 sind Arbeitnehmer eingruppiert, die Tätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E6 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen und in der Regel nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden. Es ist davon auszugehen, dass die Tätigkeiten des Klägers erweiterte Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen. So ist der Kläger seit 23.7.1992 auch Rettungsassistent. Die Fähigkeiten und Kenntnisse eines Rettungsassistenten gehen über diejenigen eines Krankenpflegers hinaus; dies ergibt sich aus § 8 Abs. 3 des

Rettungsassistentengesetz (RettAssG), wonach Krankenpfleger mit einer Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 oder 2 KrPflG ohne Teilnahme an einem Lehrgang nach § 4 RettAssG zur staatlichen Prüfung als Rettungsassistent zuzulassen sind, wenn sie an einer Ergänzungslehre von mindestens 300 Stunden teilgenommen haben.

Tätigkeiten, für die der Kläger die Ausbildung als Rettungsassistent benötigt, betragen nach Darlegung des Klägers im Jahr etwa 100 Stunden, also etwa circa 6% seiner Gesamttätigkeit. Bei einer Funktion als Rettungsassistent liegt einer der Fälle vor, in welchem die tatsächliche Tätigkeit nie zu 100 % und auch kaum überwiegend der Ausbildung und den Fertigkeiten entspricht, da – glücklicher- und wünschenswerter Weise - die Notfälle mehr oder weniger sporadisch eintreten. Das eigentlich Entscheidende ist aber, dass der Rettungsassistent seine Fähigkeiten und Fertigkeiten jedoch ständig vorhalten und dem Arbeitgeber bereithalten muss, um im Bedarfsfalle als Rettungsassistent tätig zu sein. Bereits aus diesem Grunde ist es mit Treu und Glauben nicht vereinbar, bei der Charakterisierung einer Tätigkeit zur Eingruppierung nur die tatsächlich in der Eigenschaft als Rettungsassistent in der Vergangenheit erbrachte Arbeitszeit zu rechnen, sondern es muss auch die Bereithaltung der Dienste als Rettungsassistent angemessen berücksichtigt werden. Wird jemand ohne zeitliche Eingrenzung auf ein bestimmtes Stundendeputat innerhalb einer Vollzeitbeschäftigung mit der Aufgabe als Rettungsassistent betraut, so muss er seine volle Arbeitszeit seine Leistungsbereitschaft als Rettungsassistent bereit stellen, und dies gibt seiner Tätigkeit auch dann das Gepräge bzw. die Anforderungen als Rettungsassistent charakterisieren seinen Arbeitsbereich (vgl. § 3 Ziff. 3 Entgelttarifvertrag), auch wenn der Rettungsassistent in der Realität überwiegend Tätigkeiten einer niedrigeren Entgeltgruppe ausübt, weil glücklicherweise die höherwertige Tätigkeit als Rettungsassistent nicht abverlangt werden musste. Bereits damit hebt sich der Rettungsassistent über den Krankenpfleger in der Funktion als Sanitäter über E6 hinaus.

Aber selbst wenn man diese Rechtsauffassung nicht teilt, so ist darüber hinaus zu berücksichtigen, dass dem Kläger durch Schreiben der Beklagten vom 13.5.2004 die der Geschäftsführung hinsichtlich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes obliegenden Pflichten und Rechte aufgrund der §§ 2, 12 und 13 der UVV „Allgemeine Vorschriften“ (BGV A 1) übertragen wurden. Bei der Erläuterung der übertragenen Pflichten durch die Beklagte (Bl. 97 d. A.) ist ausgeführt, dass der Kläger insoweit als Vorgesetzter die Verpflichtung hat, Anweisungen bzw. Anordnungen für die sichere Arbeitsdurchführung an die Mitarbeiter zu erteilen und die Einhaltung zu kontrollieren. Ferner hat der Kläger die Verpflichtung Schutzvorrichtungen an Maschinen und sonstigen Gerätschaften zu erhalten, und bei sicherheitstechnischen Mängeln auf deren Beseitigung hinzuwirken. Auch diese Tätigkeit erfordert erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten, und

der Kläger hat in diesem Teilbereich eine Verantwortung zu tragen und kann „im übertragenen Pflichtenrahmen selbständig mit verbindlicher Wirkung für die Geschäftsführung handeln“ (Schreiben der Beklagten vom 13.5.2004, Bl. 98 d. A.). Dem Kläger wurde damit eine Tätigkeit übertragen, die über die Anforderungsmerkmale der Entgeltgruppe E6 hinausgeht. Ferner wurde der Kläger mit Wirkung vom 1.4.1998 zum „Kordinator der Sanitätsstation“ ernannt (Bl. 210 d. A.). In dieser Funktion übt der Kläger Tätigkeiten aus, die über die Tätigkeiten der übrigen fünf im Sanitätsdienst beschäftigten Arbeitnehmer hinausgehen. Auch insoweit hebt sich der Kläger über die übrigen in E6 eingruppierten Arbeitnehmer im Sanitätsdienst hinaus. Mit der Bestellung zum Koordinator der Sanitätsstation dokumentiert die Beklagte selbst, dass dies erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzt. Auch insoweit ist der Kläger einem Meister vergleichbar, der in seinem Aufgabenbereich eine Teilverantwortung zu tragen hat.

Insbesondere die Funktionen des Klägers als Koordinator der Sozialstation und als Beauftragter für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz lassen eine exakte zeitliche Erfassung dieser Tätigkeiten nicht zu; diese beiden Funktionen sowie die Tätigkeit als Rettungsassistent mit der Verpflichtung, jederzeit als Rettungsassistent tätig zu werden, ergeben in der Gesamtschau die Wertung, dass die Tätigkeiten des Klägers über die eines Krankenpflegers in der bloßen Funktion eines Sanitäters liegen und darauf abgestellt erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern. Der Charakter des Arbeitsbereiches des Klägers ist weniger von der Tätigkeit eines Sanitäters, sondern mehr durch die Tätigkeit eines Koordinators der Sanitätsstation, eines Rettungsassistenten und eines Beauftragten für Arbeits- und Gesundheitsschutz geprägt. Damit ist eine Eingruppierung in E7 gerechtfertigt.

Wenn die Beklagte vom Kläger schon Tätigkeiten abfordert, die über diejenigen eines normalen Sanitäters mit der Ausbildung zum Krankenpfleger hinausgehen, so soll sie auch so fair sein, diese Tätigkeiten, die erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, auch tarifgerecht und angemessen zu vergüten.

Dagegen erfüllt der Kläger die Anforderungen der Eingruppierung in Entgeltgruppe 8 nicht. E8 erfordert schwierige Spezialtätigkeiten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E7 hinaus qualifizierte, durch eine zusätzliche planmäßige betriebliche Spezialausbildung erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern und selbständig ausgeübt werden. Es fehlt die schlüssige Darlegung des Klägers, dass er – überwiegend – schwierige Spezialtätigkeiten verrichtet sowie, dass er eine zusätzliche planmäßige betriebliche Spezialausbildung durchlaufen hat, und dass er die schwierigen Spezialtätigkeiten – überwiegend – selbständig ausübt.

2. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, seine Arbeit in vollkontinuierlicher, 3 x 8 Stunden Wechselschicht zu verrichten. Die Änderung seiner Arbeitszeit ab 1.1.2003 von vollkontinuierlicher Wechselschicht auf Springer im Wechsel von Früh- und Spätschicht bzw. im Bedarfsfall auf 24-Stunden-Schicht mit Bereitschaftsdienst ist rechtmäßig.

a) Die Parteien haben keine Vereinbarung der Lage der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag getroffen. Es ist zwar zutreffend, dass der Kläger seit dem tatsächlichen Beginn seines Arbeitsverhältnisses im Oktober 1979 ständig in vollkontinuierlicher Wechselschicht abwechselnd seine Arbeitsleistung in Früh- (6.00 bis 14.00 Uhr), Spät- (14.00 bis 22.00 Uhr) und Nachtschicht (22.00 bis 6.00 Uhr) erbracht hat, damit wurde aber diese Verteilung der Arbeitszeit nicht Vertragsinhalt. Zwar können nur rahmenmäßig umschriebene Arbeitspflichten sich im Laufe der Zeit auf bestimmte Arbeitsbedingungen konkretisieren; dazu genügt jedoch nicht der bloße Zeitablauf; es müssen vielmehr besondere Umstände hinzutreten, aus denen sich ergibt, dass der Arbeitnehmer nicht mehr in anderer Weise eingesetzt werden soll (BAG vom 7.12.2000 6 AZR 444/99). Solche Umstände hat der Kläger nicht vorgetragen; er hat sich lediglich darauf berufen, dass er die tägliche Arbeit seit Beginn des Arbeitsverhältnisses so vorgenommen hat. Diese Praxis entsprach einer betrieblichen Handhabung. Allein aus der jeweiligen Praktizierung einer betrieblichen Handhabung hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit kann nicht auf den Willen des Arbeitgebers geschlossen werden, diese Regelung auch künftig unverändert beizubehalten und auf die Ausübung des insoweit bestehenden Direktionsrechtes künftig zu verzichten (BAG vom 23.6.1992 1 AZR 57/92; vom 11.10.1995 5 AZR 802/94; vom 7.12.2000 6 AZR 444/99). Hieraus kann auch keine betriebliche Übung entstehen (BAG vom 7.12.2000 6 AZR 444/99).

b) Die Beklagte konnte also, da eine vertragliche Festlegung der Lage der Arbeitszeit nicht erfolgt ist, die Lage der Arbeitszeit im Wege des Direktionsrechtes ändern, einer Änderungskündigung bedurfte es nicht (vgl. BAG vom 7.12.2000 6 AZR 444/99). Das Direktionsrecht ermöglicht es dem Arbeitgeber, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht im Einzelnen nach Zeit, Art und Ort zu bestimmen, soweit es nicht durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Gesetz eingeschränkt ist; dies gehört zum wesentlichen Inhalt eines jeden Arbeitsverhältnisses (BAG vom 7.12.2000 6 AZR 444/99) und ist nun in § 106 GewO geregelt.

Das Weisungsrecht muss nach billigem Ermessen ausgeübt werden.

Der Kläger wurde ab 1.1.2003 als Springer eingesetzt im Wechsel von Früh- und Spätschicht bzw. im Bedarfsfalle in 24-Stunden-Schicht. Dies ist nach dem Manteltarifvertrag für die Chemische Industrie nicht ausgeschlossen. Wie sich aus §§ 2 Abs. I 2 und § 4 Abs. III 1 des MTV für die Chemische

Industrie ergibt, können Arbeitnehmer im Schichtdienst eingesetzt werden. Nach § 5 Abs. II des MTV ist es auch möglich, bestimmte Arbeitnehmer, darunter auch Betriebs- bzw. Werksfeuerwehrleute und Sanitätspersonal in 24-Stunden-Schicht einzusetzen, unter den in dieser Bestimmung geregelten näheren Bedingungen. Damit steht der Manteltarifvertrag der ab 1.1.2003 geänderten Lage der Arbeitszeit des Klägers nicht entgegen.

c) Die Änderung der Lage der Arbeitszeit entsprach auch billigem Ermessen. Die Beklagte ist Dienstleistungsgesellschaft des Industrieparkes M., indem sie die Feuerwehr und Sanitätsstation zur Verfügung stellt. Hierüber gibt es einen Dienstleistungsvertrag mit den Vertragspartnern. Zur Kostenersparnis hat die Beklagte sich entschlossen, die Feuerwehr und die Sanitätsstation zu einem 24-Stunden-Modell zusammenzuschließen. Dies ist eine freie Unternehmerentscheidung, deren Zweckmäßigkeit von den Gerichten für Arbeitssachen nicht überprüft werden darf. Der Kläger legt auch keine Gesichtspunkte dar, die dafür sprechen, dass diese Entscheidung der Beklagten offensichtlich unsachlich oder willkürlich ist. Dagegen spricht auch, dass die tatsächliche Handhabung seit 1.1.2003 offensichtlich ohne Störungen erfolgt.

Durch die Zusammenlegung der beiden Abteilungen hat es sich auch als sinnvoll angeboten, Feuerwehr und Sanitätsstation in einem einheitlichen 24-Stunden-Schicht-System zu betreiben. Im Übrigen spricht auch die Regelung in § 5 Abs. II des MTV dafür, dass auch die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, dass im Bereich der Werksfeuerwehr und des Sanitätsdienstes durchaus ein Bedürfnis dafür besteht, diese in einem 24-Stunden-Schicht-System zu betreiben.

Die Änderung der Lage der Arbeitszeit war auch für den Kläger nicht unzumutbar. Es ist zwar zwischen den Parteien streitig, ob der Kläger dadurch überhaupt eine finanzielle Einbuße hat; aber selbst wenn man hierzu die Angaben des Klägers als zutreffend unterstellt, so liegt die Einbuße des Klägers nur bei €63,- brutto monatlich; dies stellt jedoch bei einem Gehalt von €3.059,- brutto monatlich keine unzumutbare Belastung dar.

d) Gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Regelung der Lage der Arbeitszeit. Die Änderung der Lage der Arbeitszeit des Klägers erfolgte im Zusammenhang mit einer Organisationsänderung und im Zusammenhang mit der Änderung der Arbeitszeit aller damals fünf bei der Beklagten beschäftigten Sanitäter. Damit handelte es sich um einen kollektiven Tatbestand, der das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG auslöste.

Es liegt eine rechtswirksame Zustimmung des Betriebsrates zur Änderung der Lage der Arbeitszeit des Klägers vor. Laut dem Betriebsratsprotokoll

vom 13.12.2002 (Bl. 160/161 d. A.) hat der Betriebsrat der „Versetzung“ des Klägers von vollkontinuierlicher Wechselschicht auf Springer im Wechsel von Früh- und Spätschicht bzw. im Bedarfsfalle auf 24-Stunden-Schicht ab 1.1.2003 einstimmig zugestimmt.

Zwar ergibt sich aus dem Anschreiben der Beklagten vom 3.12.2002 an den Betriebsrat (Bl. 234 d. A.), dass die Beklagte davon ausging, dass es bei der beabsichtigten Änderung der Arbeitszeit um eine Versetzung handelt; für den Betriebsrat war aber durch das Unterrichtungsschreiben vom 3.12.2002 durchaus erkennbar, dass es um den Wechsel von vollkontinuierlicher Wechselschicht auf Springer im Wechsel von einer Woche Früh- und einer Woche Spätschicht und im Bedarfsfalle um einen Einsatz im 24-Stunden-Dienst geht, und damit musste dem Betriebsrat auch bewusst gewesen sein, dass nicht nur ein eventuelles Mitbestimmungsrecht gemäß §§ 99 Abs. 1, 95 Abs. 3 BetrVG bestand, sondern auch gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Die vorbehaltlose Zustimmung des Betriebsrates zur „Versetzung“ erfasst somit auch zwangsläufig die mit der Versetzung einzig und allein beabsichtigte Änderung der Arbeitszeit des Klägers. Dass sich die Zustimmung für die Beklagte als vorbehaltlos darstellte, ergibt sich aus dem Unterrichtungsschreiben vom 3.12.2002, in welchem die Rubrik „Zustimmung des Betriebsrates“ ohne weiteren Zusatz vom damaligen Betriebsratsvorsitzenden W. unterschrieben wurde. Im Übrigen wurde von der Beklagten eine Bestätigung des Betriebsratsvorsitzenden vom 15.4.2005 (Bl. 159 d. A.) vorgelegt, dass der Betriebsrat „im Dezember 2002 nicht nur individualrechtlich, sondern auch betriebsverfassungsrechtlich generell gemäß § 87 BetrVG die Zustimmung zur organisatorischen Zusammenlegung der Abteilungen Sanitätsstation und Feuerwehr sowie der betriebsweise in einer gemeinsamen 24-Stunden-Schicht gegeben hat“.

e) Entgegen der Auffassung des Klägers ist auch die Änderung der Lage der Arbeitszeit nicht wegen § 95 SGB IX unwirksam. Nach § 95 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen, oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Beklagte diese Verpflichtung bei der Änderung der Lage der Arbeitszeit des Klägers verletzt hat; denn selbst wenn man von einer Verletzung dieser Pflicht ausgehen würde, so führt dies nicht zu einer Unwirksamkeit der Änderung der Lage der Arbeitszeit des Klägers. Es ergibt sich aus § 95 Abs. 2 S. 2 und Abs. 4 S. 2 SGB IX eindeutig, dass die Unterlassung der Anhörung und Unterrichtung nicht zur Rechtsunwirksamkeit der Maßnahme führt, sondern dass diese nur auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung auszusetzen ist (vgl. Pahlen, Sozialgesetzbuch IX § 95 Rz. 9). Auch eine unter Verstoß gegen die Aussetzung und erneute Entscheidungspflicht tatsächlich durchgeführte

Maßnahme bleibt zivilrechtlich wirksam (vgl. Pahlen a.a.O.).

f) Im Übrigen wäre für die Zeit ab 1.10.2003 und damit auch derzeit die Änderung der Arbeitszeit des Klägers durch die Betriebsvereinbarung vom 9.9.2003 gedeckt. Insoweit werden die Ausführungen in den Entscheidungsgründen des Endurteils des Arbeitsgerichtes München vom 30.8.2006 unter II. 2 gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG in Bezug genommen.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO; im Verhältnis von Obsiegen zu Unterliegen hat der Kläger 69 % der Kosten des Rechtsstreites zu tragen, die Beklagte 31 % (Streitwert €16.342,- : Feststellungsantrag 2 Monatseinkommen = 2 x €3.059,- = €6.118,- und Eingruppierungsantrag gemäß § 42 Abs. 4 S. 2 GKG der 36-fache monatliche Bruttodifferenzbetrag zwischen den Entgeltgruppen E6, 6. Tätigkeitsjahr, Stand 1.3.2007, €2.552,-, E7 €2.693,- und E8 €2.836,- = 36 x €284,- = €10.224,-; hierbei hat der Kläger lediglich über einen Betrag von €5.076,- (36 x Differenz zwischen E6 und E7 = €141,-) obsiegt).

Gegen dieses Urteil ist für beide Seiten die Revision zum Bundesarbeitsgericht statthaft.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteiles, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteiles.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht,  
Hugo-Preuß-Platz 1,  
99084 Erfurt,

Postanschrift: Bundesarbeitsgericht  
99114 Erfurt,  
Fax-Nr. (0361) 2636-2000

eingelegt und begründet werden. Die Revisionschrift und die Revisionsbegründungsschrift müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Dr. Dunkl

Johann

Trinkwitz