3 SLa 153/25
13 Ca 4046/24
(ArbG München)

Verkündet am: 23.10.2025

Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, B-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Oktober 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Varschen und Bourguignon

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 27.02.2025, AZ: 13 Ca 4046/24, wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Eingruppierung des Klägers.

Der Kläger, der über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt, ist seit dem 01.12.2017 im Betrieb der Beklagten in Z. in Vollzeit beschäftigt, und zwar seit dem 01.03.2019 als Maschinenbediener (Anlage K3 = Bl. II / 76 der Akte). Kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung finden auf das Arbeitsverhältnis die jeweils für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung, solange der Arbeitgeber tarifgebunden ist (Ziff. 21 des Arbeitsvertrags vom 12.12.2017, Anlage B1 = Bl. I / 57 ff. der Akte).

Für das Arbeitsverhältnis gilt deshalb der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in den Betrieben der Brot- und Backwarenindustrie, in den Betrieben der Großbäckereien und in den Betrieben des Brot- und Backwarenvertriebs Bayern vom 02.01.2020 (Anlage B2, Bl. I / 61 ff. der Akte, im Folgenden: MTV), der für das Arbeitsentgelt in § 8 Ziff. 3 bestimmt:

> *„Soweit der Arbeitnehmer die Tätigkeit eines Arbeitnehmers in einer höheren Tarifgruppe verrichtet, besteht bei Arbeitern nach einer Woche Anspruch auf den höheren Lohn, bei*

Angestellten nach 6 Wochen Anspruch auf das höhere Gehalt."

Im kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme ebenfalls anzuwendenden Tarifvertrag Berufsgruppeneinteilung für die gewerblichen Arbeitnehmer in den Betrieben der bayerischen Brotindustrie vom 19.05.1998 (Anlage B3, Bl. I / 79 ff. der Akte, im Folgenden: Berufsgruppen-TV) sind in § 2 Berufsgruppen wie folgt regelt:

Gruppe 2 *Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, welche durch Einarbeitung vermittelte Fertigkeiten voraussetzen:*

zum Beispiel:

- *Belegen von Kuchen, Vorbereitungsarbeiten im Fabrikationsbereich*
- *Reinigungsarbeiten außerhalb der Produktion*
- *Auflegen oder Stapeln von Leerträgern*
- *Ausführen von einfachen Tätigkeiten an Schneide - oder Verpackmaschinen*
-

Gruppe 3 *Arbeitnehmer, die nach längerer Einarbeitungszeit mehrfach einsetzbar sind:*

zum Beispiel:

- *Reinigungsarbeiten in der Produktion und in Nebenräumen*
- *Bedienen der Leerträger-Waschmaschine*
- *Ausführen von maschinen- bzw. anlagengebundenen Tätigkeiten in der Produktion*
- *Ausführen von Tätigkeiten an Packmaschinen, die mehr Geschicklichkeit erfordern oder mit größerer körperlicher Belastung verbunden sind*

Gruppe 4 *Angelernte Arbeitnehmer, die sich auf Teilgebieten Fachkenntnisse angeeignet haben und entsprechende Tätigkeiten ausüben;*

zum Beispiel:

- *Arbeiten an der Backstraße*
- *Staplerfahrer*
- *Springer für Arbeitnehmer der Gruppe 3*
- *Arbeiten im Konditorei-, Feinbäckerei-, Weißbrotbäckereibereich*

Gruppe 5 (100 %) *Arbeitnehmer mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung; angelernte Arbeitnehmer, die nach mindestens dreijähriger Tätigkeit aufgrund der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten eine einem Facharbeiter entsprechende Tätigkeit ausüben;*

zum Beispiel:

- *Bäcker, Konditor, Handwerker*
- *Heizer mit Prüfung, Kraftfahrer*
- *Kommissionieren selbständig ohne Nachkontrolle*
- *Verkaufsfahrer*

Die Höhe der Löhne und Gehälter sind im Lohn- und Gehaltstarifvertrag Bayern vom 08.05.2023 (Anlage B4, Bl. I / 85 ff. der Akte, Im Folgenden: LTV) geregelt. Nach dessen § 3 Abs. 1 wird die Lohngruppe 1 gestrichen. Nach § 3 Abs. 2 LTV wird den (Berufs-) Gruppen ein bestimmter Mindeststundenlohn zugeordnet. Die Mindeststundenlöhne betragen ab 01.02.2024 in der Gruppe 3 19,02 €, in der Gruppe 4 20.07 € und in der Gruppe 5 21,13 €.

Im Betrieb Z. wird maschinell Brot hergestellt. In der Abteilung Verpackung bestehen die Arbeitsbereiche Reinraum Toast, Linie 5/6, Reinraum Mehlschnitten, Hartmann A/B und Hartmann C/D, in denen verschiedene Verpackungsmaschinen eingesetzt werden. Für die besonderen Spezifikationen der Verpackungsmaschinen wird auf die Beschreibung im Schriftsatz der Beklagten vom 11.02.2025, S. 5 (Bl. I / 124 der Akte; vgl. hierzu der Kläger im Schriftsatz vom 19.02.2025, S. 2: „sachlich korrekt“ (Bl. I / 132 der Akte)) und im Schriftsatz des Klägers vom 21.07.2025, S. 2 (Bl. II / 49 der Akte) Bezug genommen. Die Verpackung der Backwaren erfolgt vollautomatisch, so dass die Tätigkeiten der Verpackungshelfer regelmäßig unterstützender und kontrollierender Art sind. Zu den Hauptaufgaben zählt

die Bedienung/Einstellung der Verpackungsmaschinen, die Prüfung der Maschinen auf Funktion und Schäden, die Bedienung und Prüfung des Metalldetektors und der Fertigverpackungswaage nach Vorgabe, die Einstellung der Fertigverpackungswaage nach Vorgabe, das Reinigen aller Maschinen nach Vorgabe, das Bedienen und Einstellen der Verteilweichen, die Materialbestellung sowie die Instandhaltung (Pflege der Anlage z.B. Schmieren, Sichtkontrolle, Einstellarbeiten). Zu den Teilaufgaben zählt die Pausenablösung anderer nicht näher bezeichneter Bediener, die Bedienung der Restbrotpresse sowie die Betätigung/Einstellung der KOMATEC-Anlage (Palletten und Rollis zur Kommissionierung). Der sog. Setzpacker wird von einem eigenen Bediener gesteuert. Jeder dieser Arbeitsbereiche ist einer Lohngruppe zugewiesen. Die Mitarbeiter sind wiederum einem Arbeitsbereich fest zugewiesen, vertreten sich allerdings untereinander bei Bedarf wie Urlaub und Krankheit. Bis zum 31.12.2023 waren die Maschinenbediener in der Verpackungsabteilung überwiegend in die Lohngruppe 3 eingruppiert; einzelne waren auch der Lohngruppe 2 zugeordnet. Zum 01.01.2024 fand eine Überprüfung und Neubewertung der Eingruppierung der Maschinenbediener in der Verpackungsabteilung statt. Seitdem werden die Maschinenbediener an den Verpackungsmaschinen Hartmann A/B sowie der Linie 5/6 in die Lohngruppe 4 und die Maschinenbediener im Arbeitsbereich Reinraum Mehlschnitten in die Lohngruppe 5 eingruppiert. Im Übrigen werden die Maschinenbediener an Verpackungsmaschinen nach Lohngruppe 3 vergütet.

Der Kläger wurde mit Beginn seiner Beschäftigung an den Verpackungsmaschinen Hartmann A/B eingearbeitet. Seit Mitte 2019 - so die Beklagte - bzw. 2020 - so der Kläger - ist er als Maschinenbediener an den Verpackungsmaschinen Hartmann C/D eingesetzt. Bei diesen Verpackungsmaschinen handelt es sich um Beutelverpackungsmaschinen ohne Slicernutzung, mit der ganze Brotlaibe in Beutel verpackt werden. Hierzu muss der Kläger die Anlage auf Sorten/Größe einstellen, die Beutel als Verpackungsmaterial für das Brot ca. drei bis viermal in der Stunde in den dafür vorgesehenen Bereich der Maschine einlegen, einmal am Tag das Datum und den Tagescode für den Clip zur Verpackung einstellen und die dem Auftrag entsprechenden Etiketten wechseln. Des Weiteren hat der Kläger die Anlage auf Schäden/Funktion zu überprüfen, nach IFS-Vorgaben täglich zu reinigen, den Metalldetektor zu prüfen und zu dokumentieren sowie Material zu bestellen. Bei eventuellen Störungen an der KOMATEC-Anlage hat er dort die Brote abzunehmen. Der Kläger erhielt zuletzt Lohn nach der Lohngruppe 3.

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung mit Schreiben vom 22.02.2024 hat der Kläger vor dem Arbeitsgericht München Entlohnung nach Lohngruppe 5, hilfsweise nach Lohngruppe 4, hilfsweise die zeitweise Lohnzahlung, wenn er entsprechende Tätigkeiten ausübe, entsprechend Lohngruppe 5 bzw. hilfsweise entsprechend Lohngruppe 4 begehrt. Zur Begründung seiner Klage hat der Kläger erstinstanzlich - soweit für das Berufungsverfahren von Bedeutung - die Auffassung vertreten, er übe als Maschinenbediener an den Hartmann C//D Tätigkeiten aus, die den Kenntnissen und Fähigkeiten eines Facharbeiters entsprächen. Ein Facharbeiter sei auch ein Maschinen- und Anlagenführer mit einer Ausbildung von zwei Jahren. Jedenfalls erfülle er das Regelbeispiel zur Lohngruppe 4 „Springer für Arbeitnehmer der Lohngruppe 3“, da er auch an anderen Verpackungsmaschinen in anderen Arbeitsbereichen eingesetzt werde. Er habe zumindest aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit an den verschiedenen Verpackungsmaschinen „auf Teilgebieten Fachkenntnisse“ als Maschinenbediener angeeignet und übe der Lohngruppe 4 entsprechende Tätigkeiten aus. Schließlich ergebe sich die Vergütung nach den Lohngruppen 4 und 5 aus dem Gesichtspunkt des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab dem 01.11.2023 einen Lohn nach der Lohngruppe 5, hilfsweise Lohngruppe 4 des Lohn- und Gehaltstarifvertrages für die Brot- und Backwarenindustrie in Bayern zu zahlen und etwaige Bruttonachzahlungsbeträge seit dem 15. des jeweiligen Folgemonats, hilfsweise seit Rechtshängigkeit mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

   Für den Fall des Unterliegens mit dem Eingruppierungsantrag in die Lohngruppe 5:

2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger den Stundenlohn gemäß Lohngruppe 5 des Lohn- und Gehaltstarifvertrages für die Brot- und Backwarenindustrie in Bayern zu zahlen immer dann, wenn er Tätigkeiten im Arbeitsbereich „REINRAUM MEHLSCHNITTEN" durchführt.

Für den Fall des Unterliegens mit dem Eingruppierungsantrag in die Lohngruppe 4:

3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger den Stundenlohn gemäß Lohngruppe 4 des Lohn- und Gehaltstarifvertrages für die Brot- und Backwarenindustrie in Bayern zu zahlen immer dann, wenn er Tätigkeiten als Maschinenbediener in den Arbeitsbereichen ,,HARTMANN A/B" oder ,,LINIE 5/6" durchführt.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Klage sei bereits unschlüssig, da der Kläger nicht hinreichend substantiiert darlege, ob und gegebenenfalls in welchem zeitlichen Anteil er welche Tätigkeiten ausübe, die eine Zuordnung zur Lohngruppe 4 und/oder 5 rechtfertigen würden. Im Übrigen sei die Klage unbegründet. Die vertraglich vereinbarte und zugewiesene Tätigkeit des Klägers entspreche dem Regelbeispiel der Lohngruppe 3 „Ausführen von Tätigkeiten an Packmaschinen, die mehr Geschicklichkeit erfordern oder mit größerer körperlicher Belastung verbunden sind“. Der Kläger erfülle weder die in Lohngruppe 4 oder in Lohngruppe 5 genannten Regelbeispiele noch die allgemeinen Merkmale dieser Lohngruppen. Er verfüge über keine abgeschlossene einschlägige Ausbildung und übe auch keine einem Facharbeiter entsprechende Tätigkeit aus, sondern arbeite als Verpackungshelfer. Zudem sei ein Anspruch auf Vergütung nach der Lohngruppe 4 oder 5 unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung ausgeschlossen, da der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nur bei gestaltendem Verhalten des Arbeitgebers, nicht jedoch bei bloßem Normvollzug greife. Im Übrigen unterschieden sich die vom Kläger benannten Arbeitsbereiche Hartmann A/B, Linie 5/6 und Reinraum Mehlschnitten vom Arbeitsbereich Hartmann C/D durch die Modelle der Verpackungsmaschinen, die daraus resultierenden Aufgaben und Tätigkeiten sowie die hierfür erforderliche Einarbeitung und die damit erforderlichen Kenntnisse.

Das Arbeitsgericht München hat die Klage durch Urteil vom 27.02.2025 - 13 Ca 4046/24 - abgewiesen und, soweit für das Berufungsverfahren von Bedeutung, wie folgt begründet: Die Klage sei bereits unschlüssig, da der Kläger nicht hinreichend substantiiert vorgetragen

habe, ob und ggf. zu welchem zeitlichen Anteil er welche Tätigkeiten ausübe, die eine Zuordnung zur Lohngruppe 4 und/oder 5 rechtfertigen könnten. Zudem sei die Klage unbegründet. Der Kläger sei zutreffend in die Lohngruppe 3 eingruppiert. Die dem Kläger zugewiesenen und von ihm durchgeführten Verpackungstätigkeiten an den Packmaschinen Hartmann C/D rechtfertigten eine Eingruppierung höchstens in die Lohngruppe 3. Die Berufsgruppen bauten aufeinander auf, abhängig von der Schwierigkeit der Tätigkeit, der Dauer der Einarbeitungszeit und der für die Tätigkeit erforderlichen Qualifikation. Die Verpackungstätigkeit des Klägers entspreche den Regelbeispielen der Berufsgruppe 3 „Ausführen von maschinen- bzw. anlagengebundenen Tätigkeiten in der Produktion“ bzw. „Ausführen von Tätigkeiten an Packmaschinen, die mehr Geschicklichkeit erfordern oder mit größerer körperlicher Belastung verbunden sind“. Dem Kläger seien als Maschinenbediener an den Hartmann C/D andere, höherwertige Tätigkeiten nicht dauerhaft übertragen. An den beiden Verpackungsmaschinen C und D werde ausschließlich ungeschnittenes Brot vollautomatisch in Beutel verpackt. Die wesentlichen Tätigkeiten des Klägers beschränkten sich darauf, die Beutel als Verpackungsmaterial für das Brot ca. drei- bis viermal in der Stunde in den dafür vorgesehenen Bereich der Maschine einzulegen, einmal am Tag das Datum und den Tagescode für den Clip zur Verpackung einzustellen und die dem Auftrag entsprechenden Etiketten zu wechseln. Da die Lohngruppe 3 tatbestandlich die mehrfache Einsetzbarkeit der Mitarbeiter nach längerer Einarbeitungszeit voraussetze, rechtfertige eine kurzzeitige vorübergehende Tätigkeit an anderen Maschinen keine höhere Eingruppierung, soweit die Tatbestandsmerkmale der nächsten Lohngruppe nicht zeitlich überwiegend erfüllt werden würden. Dies sei vorliegend nicht der Fall. Der Kläger erfülle keines der in Lohngruppe 4 genannten Regelbeispiele. Er werde insbesondere nicht als Springer für Arbeitnehmer der Gruppe 3 eingesetzt. Unter einer Springertätigkeit verstehe man grundsätzlich solche Tätigkeiten, bei denen Arbeitnehmer systematisch an wechselnden Arbeitsplätzen eingesetzt werden würden, ohne einen festen Stammarbeitsbereich zu haben. Demgegenüber verfüge der Kläger über einen ihm fest zugewiesenen „Stammarbeitsbereich“. Die kurzzeitige Vertretung erkrankter oder im Urlaub befindlicher Mitarbeiter zähle zu den arbeitsvertraglich geschuldeten Pflichten eines jeden Arbeitnehmers. Auch die allgemeinen Merkmale der Gruppe 4 lägen nicht vor. Der Kläger habe sich keine Fachkenntnisse im Sinne der Lohngruppe 4 angeeignet und übe auch keine entsprechenden Tätigkeiten aus. Für „Fachkenntnisse“ im Sinne der Lohngruppe 4 reichten nicht allein die Kennt-

nisse zur Ausführung von Tätigkeiten an Packmaschinen, die mehr Geschicklichkeit erfordern oder mit größerer körperlicher Belastung verbunden sind, aus. Diese Kenntnisse rechtfertigten die Eingruppierung in die Lohngruppe 3. Anhand der Regelbeispiele zur Lohngruppe 4 wie „Arbeiten an der Backstraße“, „Staplerfahrer“, „Springer für Arbeitnehmer der Gruppe 3“, „Arbeiten im Konditorei-, Feinbäckerei-, Weißbrotbäckereibereich“ sei vielmehr zu erkennen, dass es sich hierbei um Tätigkeiten handeln müsse, die Kenntnisse aus dem Bäckerei- und/oder Konditoreihandwerk und/oder zusätzliche persönliche Eignungen, wie den Erwerb eines Staplerscheins voraussetzten. Der Kläger verfüge über keine solche Kenntnisse und/oder Eignungen. Der Kläger erfülle erst recht nicht die Voraussetzungen der Lohngruppe 5. Er erfülle keines der in Lohngruppe 5 genannten Regelbeispiele. Der Kläger sei auch kein Arbeitnehmer mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung und kein angelernter Arbeitnehmer, der nach mindestens dreijähriger Tätigkeit aufgrund der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten eine einem Facharbeiter entsprechende Tätigkeit ausübe. Der Kläger arbeite als Verpackungshelfer. Die Bezugnahme auf eine Ausbildung als Maschinen- und Anlagenführer zur Begründung einer Eingruppierung in Gruppe 5 sei nicht zulässig. Die Tarifvertragsparteien hätten die Tätigkeiten an Verpackungsmaschinen ausdrücklich der Gruppe 2 und bei Erfüllung ihrer besonderen Merkmale der Gruppe 3 oder Gruppe 4 zugeordnet. Schließlich habe der Kläger auch keinen Anspruch auf Vergütung nach einer höheren Lohngruppe unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz finde nur bei gestaltendem Verhalten des Arbeitgebers, nicht jedoch bei einem Normenvollzug wie der Eingruppierung Anwendung. Der darlegungs- und beweisbelastete Kläger habe zu einem von der Beklagten aufgestellten zusätzlichen Vergütungssystem nicht ansatzweise substantiiert vorgetragen.

Gegen dieses, seinem Prozessbevollmächtigten am 21.03.2025 zugestellte Urteil hat der Kläger, soweit sein Hauptantrag zu 1. abgewiesen worden ist, am 11.04.2025 Berufung beim Landesarbeitsgericht eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 23.06.2025 am 18.06.2025 begründet.

Der Kläger behauptet, dass sich seine Tätigkeit bei den Verpackungsmaschinen Hartmann C/D nicht im Verpacken von Brot erschöpfe, sondern auch das Führen der Maschinen beinhalte, wofür er sich auf seinen erstinstanzlichen Vortrag beziehe. Die Maschinen seien

auch nicht so einfach zu bedienen. Die Maschinen müssten richtig eingestellt werden, andernfalls müsste das Brot entsorgt werden. Der Verpackungsprozess müsste fortlaufend überwacht werden. Für die Säuberung der Maschinen sei erforderlich, viele Teile herauszubauen, zu säubern und wieder einzubauen. Die Aufgaben und Tätigkeiten in den verschiedenen Arbeitsbereichen der Verpackungsabteilung seien weitgehend identisch. Der Kläger habe Anspruch auf Vergütung nach Lohngruppe 4. Er erfülle das tarifliche Regelbeispiel „Springer für die Arbeitnehmer der Gruppe 3“. Der Tarifvertrag definiere nicht, was er unter „Springer“ verstehe. Die vom Arbeitsgericht vorgenommene Definition sei nicht allgemeingültig. Springer sei auch definiert als „räumlich und leistungsartmäßig flexible Arbeitskräfte, die je nach Notwendigkeit an unterschiedlichen Stellen im Produktionsprozess einsetzbar sind und spezifische oder alle Arbeitsaufgaben erfüllen können“ bzw. „im Personalwesen arbeitsbereite Arbeitnehmer ohne festen eigenen Arbeitsplatz, deren Aufgabe darin bestehe, andere Mitarbeiter desselben Arbeitgebers kurzfristig in regelmäßigen oder unregelmäßigen Zeitabständen abzulösen, bei personellen Engpässen (Fehlzeiten aller Art) zu ersetzen oder für kurzfristig ausfallende Mitarbeiter einzuspringen“. Hieraus folge als wesentliches Kennzeichen eines Springers eine Einsatzmöglichkeit an verschiedenen Arbeitsplätzen. Es sei nicht zwingende Voraussetzung, dass die Mitarbeiter einen eigenen festen Arbeitsplatz hätten. Der Einsatz des Klägers erfolge im Fall von Krankheit und Urlaub anderer Maschinenbediener sogar bereichsübergreifend, weil er auch in anderen Arbeitsbereichen eingesetzt werde. Er werde unstreitig bei Bedarf auch an Maschinen eingesetzt, die der Lohngruppe 4 bzw. 5 zugeordnet seien. Darüber hinaus sei der Kläger „Springer für Arbeitnehmer der Gruppe 3“. Er werde bei Bedarf für Mitarbeiter im Reinraum Toast eingesetzt, die der Lohngruppe 3 zugeordnet seien.

Ebenfalls erfülle der Kläger das allgemeine Merkmal der Lohngruppe 4. Der Kläger sei angelernter Arbeitnehmer, der sich auf Teilgebieten Fachkenntnisse angeeignet habe und entsprechende Tätigkeiten ausübe. Er sei in der Lage, sämtliche Maschinen bei der Beklagten in den Arbeitsbereichen Reinraum Toast, Hartmann C/D, Hartmann A/B, Linie 5/6 und Reinraum Mehlschnitten zu bedienen und führe diese Tätigkeiten bei Bedarf auch aus.

Der Kläger erfülle zudem die Anforderungen der Lohngruppe 5. Der Kläger übe nach mindestens dreijähriger Tätigkeit aufgrund der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten eine

einem Facharbeiter entsprechende Tätigkeit aus. Der Vergleich der vom Kläger ausgeübten, umfangreichen Tätigkeit bei der Hartmann C/D und bei Bedarf an den anderen Maschinen in den anderen Arbeitsbereichen einerseits mit den Ausbildungsinhalten zum Maschinen- und Anlagenführer andererseits ergebe eine inhaltliche Deckung. Es sei nach dem Wortlaut des TV Berufsgruppeneinteilung nicht nachvollziehbar, weshalb eine Bezugnahme auf die Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer nicht zulässig sein solle. Schließlich habe der Kläger einen Anspruch auf höhere Eingruppierung unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung. Für die Selbstbindung des Arbeitgebers durch den Gleichbehandlungsgrundsatz komme es darauf an, dass der Arbeitgeber selbst eine Regel aufstelle, die ihm zugerechnet werden könne, d. h. der Arbeitnehmer müsse bewusst tarifliche Vorteile solchen Arbeitnehmern zuwenden, für die sie tarifrechtlich nicht gelten würden. Der „reine TV“ könne für die seit 01.01.2024 vorliegende Eingruppierung der Maschinenbediener nicht ursächlich sein. Es sei die Beklagte selbst gewesen, die nach Anfrage des Betriebsrats eine Anhebung der Eingruppierung in Teilen der Arbeitsbereiche durchgeführt habe. Es habe unstreitig gegenüber dem vorherigen Zustand keine Änderung der Aufgaben und der tarifvertraglichen Regelungen stattgefunden, aber trotzdem habe bei einigen Maschinenbedienern eine Höhergruppierung stattgefunden. Durch ihre erstinstanzliche Behauptung, die derzeitigen Eingruppierungen seien zu hoch, habe die Beklagte zu erkennen gegeben, dass sie die Eingruppierung nicht 1 : 1 nach dem Tarifvertrag durchgeführt habe, sondern die Eingruppierungen durch eigene arbeitgeberseitige - welche? - Wertungen beeinflusst worden seien. Vergleichbare bzw. klarere Erklärungen habe die Beklagte in Eingruppierungsstreitigkeiten von Kollegen des Klägers abgegeben. Der Kläger habe darüber hinaus seiner Darlegungs- und Beweislast zu einem Gleichheitsverstoß genügt, da er in der Klageschrift und im Schriftsatz vom 12.07.2024 dargelegt habe, dass die Tätigkeiten der Maschinenbediener in den verschiedenen Arbeitsbereichen und an den verschiedenen Verpackungsmaschinen inhaltlich sehr ähnlich und vergleichbar seien. Dazu sei zu berücksichtigen, dass die genutzten Verpackungsmaschinen (Fabrikat Hartmann) in allen Arbeitsbereichen dieselben seien. Hinzu kämen ggf. Schneidemaschinen, die je nach Arbeitsbereich unterschiedlich geartet seien. Zudem sei die Anzahl der zu bedienenden Maschinen und die Zahl der eingesetzten Bediener verschieden. Auch bei Betrachtung der objektiven Umstände sei die plötzliche Unterscheidung der Lohngruppen für die Arbeitsbereiche unter dem Gesichtspunkt des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht nachvollziehbar. So sei

z. B. im Reinraum Mehlschnitten (LG 5) nur ein Messer bei der Schneidemaschine zu bedienen bzw. zu überwachen und ggf. zu wechseln, bei Reinraum Toast (nur LG 3) seien es hingegen elf. Bei Hartmann C/D (LG 3) müsse jeder Bediener nur eine Maschine bedienen, bei Reinraum Toast (auch LG 3) aber zwei Maschinen. Die Beklagte habe hierauf nicht substantiiert erwidert. Der Kläger habe die dort beschäftigten Arbeitnehmer namentlich benannt und als Zeugen angeboten. Es werde mit Nichtwissen bestritten, dass eine Überprüfung und Neubewertung der tariflichen Eingruppierung nach den geltenden tariflichen Regeln durchgeführt worden sei. Sie sei nach außerhalb des Tarifvertrags liegender Motive erfolgt, um einen Kompromiss zu erhalten. Die Eingruppierungen seien willkürlich erfolgt.

Der Kläger beantragt,

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts B-Stadt vom 27.02.2025 - Geschäftszeichen 13 Ca 4046/24 - wird abgeändert.

2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab dem 01.11.2023 einen Lohn nach der Lohngruppe 5, hilfsweise Lohngruppe 4 des Lohn- und Gehaltstarifvertrages für die Brot- und Backwarenindustrie in Bayern zu zahlen, und etwaige Bruttonachzahlungsbeträge seit dem 15. des jeweiligen Folgemonats, hilfsweise seit Rechtshängigkeit der Klage, mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen,

und rügt, dass sich die Berufungsbegründung nicht mit den tragenden Gründen des arbeitsgerichtlichen Urteils auseinandersetze. Sie erschöpfe sich weitgehend in Wiederholungen des erstinstanzlichen Vorbringens.

Der Kläger sei zutreffend in die Lohngruppe 3 eingruppiert. Er sei nicht als Maschinenführer, sondern als Maschinenbediener tätig. Dieser Begriff sei im Tarifvertrag nicht enthalten.

Der Kläger erfülle nicht das Regelbeispiel der Lohngruppe 4. Er sei nicht Springer für Arbeitnehmer der Gruppe 3. Bereits unter Lohngruppe 3 sei vorgesehen, dass Mitarbeiter mehrfach einsetzbar seien, so dass das in der Lohngruppe 4 genannte Regelbeispiel über die mehrfache Einsetzbarkeit des Maschinenbedieners hinausgehe. Die Arbeitsaufgabe müsse gerade durch die Eigenschaft des regelmäßigen Springens zwischen den Arbeitsplätzen und Arbeitsbereichen gekennzeichnet sein. Auch § 8 Ziff. 3 MTV gehe von der mehrfachen Einsetzbarkeit aus und bestimme, dass die Verrichtung von Tätigkeiten eines Arbeitnehmers einer höheren Lohngruppe bis zu einer Woche keinen Anspruch auf höheren Lohn nach sich ziehe. Jedenfalls trage der Kläger nicht hinreichend substanziiert vor, ob, wann und wie häufig er an welchen anderen Arbeitsplätzen eingesetzt werde. Er habe vielmehr wiederholt bestätigt, dass sich sein Stammarbeitsplatz in der Abteilung Verpackung und dort an den Beutelverpackungsmaschinen Hartmann C/D befinde.

Der Kläger erfülle nicht das allgemeine Merkmal der Lohngruppe 4. Er habe nicht ausreichend substanziiert vorgetragen, welche konkreten Fachkenntnisse er sich angeeignet habe und ob, wann und wie häufig er entsprechende ausübe.

Der Kläger erfülle auch erst Recht nicht die Anforderungen der Lohngruppe 5. Seine Tätigkeit als Maschinenbediener werde bereits von der Lohngruppe 3 erfasst.

Schließlich habe der Kläger keinen Anspruch auf Höhergruppierung aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Die Beklagte habe die Eingruppierung ausschließlich nach dem geltenden Tarifvertrag vorgenommen und kein zusätzliches Vergütungssystem aufgestellt. Diese Einschätzung habe der Kläger erstinstanzlich geteilt. Aus der schriftsätzlichen Auseinandersetzung könne nicht gefolgert werden, die Beklagte sei zum Zeitpunkt der Eingruppierung davon ausgegangen, dass der Kläger zu hoch eingruppiert gewesen sei. Der Kläger habe ein von der Beklagten aufgestelltes zusätzliches Vergütungssystem nicht substanziiert vorgetragen. Er übe auch nicht dieselben Tätigkeiten wie die Maschinenbediener in den höheren Lohngruppen aus. Der Kläger habe keine im Hinblick auf seine konkrete Tätigkeit vergleichbaren Mitarbeiter benannt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. § 519 ZPO. Es bestehen auch keine Bedenken gegen die ausreichende Begründung der Berufung gem. § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 bis 4 ZPO.

Der Kläger hat sich ausreichend mit der Begründung des Arbeitsgerichts zum Regelbeispiel „Springer für Arbeitnehmer der Gruppe 3“ der Lohngruppe 4 auseinandergesetzt. Er hat für den Begriff des Springers allgemeine Begriffsbedeutungen aufgezeigt, die z. T. auf einen festen Stammarbeitsplatz verzichten, wie er seitens des Arbeitsgerichts vorausgesetzt wurde. Hinsichtlich der Lohngruppe 5 hat er seine Berufung insbesondere auf den Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt. Angesichts der knappen Begründung des Arbeitsgerichts, das einen diesbezüglichen Anspruch im Hinblick auf den ungenügenden Sachvortrag des Klägers zu einem von der Beklagten zusätzlich aufgestellten Vergütungssystem zurückwies, genügten seine tatsächlichen und rechtlichen Ausführungen zu einer Selbstbindung der Beklagten.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht den Hauptantrag, der alleiniger Gegenstand des Berufungsverfahrens ist, abgewiesen. Dem Kläger steht aus keinem Rechtsgrund ein Lohn nach der Lohngruppe 5, hilfsweise nach der Lohngruppe 4 LTV zu.

1. Der Kläger erfüllt weder die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Lohngruppe 5 LTV i. V. m. Berufsgruppen-TV noch für eine Eingruppierung in die Lohngruppe 4 LTV i. V. m. Berufsgruppen-TV. Er hat nicht ausreichend dargelegt, dass er Tätigkeiten

ausübt, die über das Regelbeispiel der Lohngruppe 3 LTV i. V. m. Berufsgruppen-TV hinausgehen.

a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der MTV, der Berufsgruppen-TV und der LTV Anwendung. Aus ihnen ergeben sich die für die tarifliche Eingruppierung des Klägers maßgebenden Regelungen. Danach erhält der Kläger entsprechend der Art seiner Tätigkeit (Berufsgruppe) einen der Berufsgruppe entsprechenden Lohn. Maßgeblich für die Vergütung des Klägers ist daher seine Einstufung/Eingruppierung in eine bestimmte Berufsgruppe des Berufsgruppen-TV.

b) Im Berufsgruppen-TV, der nach Streichung der Lohngruppe 1 (§ 3 Abs. 1 LTV) für die Vergütung der ungelernten Arbeitnehmer mit der Lohngruppe 2 beginnt, sind Beispieltätigkeiten zu den einzelnen Lohngruppen aufgeführt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind bei Vergütungs- bzw. Lohngruppen, in denen allgemein gefassten Tätigkeitsmerkmalen konkrete Beispiele beigefügt sind, die Erfordernisse der Tätigkeitsmerkmale regelmäßig dann als erfüllt anzusehen, wenn der Arbeitnehmer eine den Beispielen entsprechende Tätigkeit ausübt (vgl. BAG, Beschluss vom 26.02.2020 - 4 ABR 19/19 - Rn. 29 m. w. Nachw.). Eine solche Tätigkeit liegt regelmäßig dann vor, wenn sie innerhalb der zu bewertenden Arbeitseinheit zeitlich überwiegend ausgeübt wird. Sie kann aber auch dann gegeben sein, wenn die anfallenden Aufgaben durch ihre qualitativen Anforderungen den Schwerpunkt der Tätigkeit bilden oder für die Tätigkeit so bedeutsam ist, dass die Gesamt- oder Teiltätigkeit insgesamt dem „Bild“ der durch das Tätigkeitsbeispiel beschriebenen Tätigkeit entspricht (siehe BAG, Beschluss vom 26.02.2020 - 4 ABR 19/19 - Rn. 30). Auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale ist u. a. dann zurückzugreifen, wenn es um eine Tätigkeit geht, die in den tariflichen Tätigkeitsbeispielen nicht aufgeführt ist. Soweit die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten, sind die Tätigkeitsbeispiele im Rahmen der Auslegung dieser unbestimmten Rechtsbegriffe als Richtlinien für die Bewertung mit zu berücksichtigen (vgl. BAG, Beschluss vom 13.11.2019 - 4 ABR 3/19 - Rn. 25).

Schließlich ist bei einem Rechtsstreit über eine Eingruppierung eine pauschale Überprüfung der bisherigen Eingruppierung erforderlich, aber auch ausreichend, soweit die Tätigkeit zwischen den Parteien unstreitig ist und diese das Tätigkeitsmerkmal oder ein Richtbeispiel einer bestimmten Entgeltgruppe als erfüllt ansehen. Eine summarische Prüfung

muss dabei erkennen lassen, aufgrund welcher konkreten Tatsachen die Erfordernisse einer bestimmten Vergütungsgruppe als erfüllt angesehen werden (vgl. BAG, Beschluss vom 13.11.2019 - 4 ABR 3/19 - Rn. 20 m. w. Nachw.).

c) Im Eingruppierungsrechtsstreit obliegt dem klagenden Arbeitnehmer nach den allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen die Darlegungslast. Vertritt er die Auffassung, seine Tätigkeit erfülle die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals einer höheren als der vom Arbeitgeber angenommenen Lohngruppe, hat er, je nach Lage und Erfordernissen des Einzelfalls, diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfall zu beweisen, die den rechtlichen Schluss zulassen, die tariflichen Anforderungen des beanspruchten Tätigkeitsmerkmals seien erfüllt. Hierzu hat der Arbeitnehmer die ihm übertragenen Aufgaben im Einzelnen darzustellen. Baut das Tätigkeitsmerkmal der begehrten höheren Lohngruppe auf dem einer niedrigeren auf und sieht es eine zusätzliche tarifliche Anforderung – „Qualifikationsmerkmal“ – vor, ist über die Darstellung der übertragenen Aufgaben hinaus vorzubringen, wodurch sich eine bestimmte Tätigkeit von der in der Ausgangslohngruppe bewerteten „Normaltätigkeit“ unterscheidet. Hierdurch muss dem Gericht ein Vergleich zwischen der „Normaltätigkeit“ und der unter das höher bewertete Tarifmerkmal fallenden Tätigkeit möglich werden (vgl. BAG, Urteil vom 20.03.2024 - 4 AZR 142/23 - Rn. 40 m. w. Nachw.).

d) Der an den Verpackungsmaschinen Hartmann C/D in der Verpackungsabteilung eingesetzte Kläger hat keine hinreichenden Tatsachen vorgetragen, um die Feststellung zu ermöglichen, seine Tätigkeit gehe über das Regelbeispiel „Ausführen von Tätigkeiten an Packmaschinen, die mehr Geschicklichkeit erfordern oder mit größerer körperlicher Belastung verbunden sind“ der Lohngruppe 3 LTV i. V. m. Berufsgruppen-TV hinaus und erfülle die Anforderungen der Lohngruppen 4 oder 5 LTV i. V. m. Berufsgruppen-TV.

aa) Der Kläger ist zutreffend in die Lohngruppe 3 LTV i. V. m. Berufsgruppen-TV eingruppiert. Kläger und Beklagte sehen das Regelbeispiel dieser Lohngruppe „Ausführen von Tätigkeiten an Packmaschinen, die mehr Geschicklichkeit erfordern oder mit größerer körperlicher Belastung verbunden sind“ als erfüllt an (vgl. etwa Schriftsatz der Beklagten vom 13.09.2024, S. 5 und 9). Dies genügt nach der vorstehend dargestellten Rechtsprechung. Im Hinblick auf die mit der Tätigkeit verbundenen Arbeitsaufgaben der Überprüfung der Anlage auf Schäden und Funktion, ihrer Einstellung auf Sorten und Größen von Broten

sowie ihrer täglichen Reinigung nach IFS-Vorgaben liegen keine bloß einfachen Arbeiten an einer Packmaschine vor, wie sie die niedrigere Lohngruppe 2 LTV i. V. m. Berufsgruppen-TV vorgibt.

bb) Konkrete Tätigkeiten, aus denen sich eine Eingruppierung des Klägers in die Lohngruppe 4 LTV i. V. m. Berufsgruppen-TV ergeben könnte, sind nicht bzw. nicht ausreichend seitens des darlegungsbelasteten Klägers vorgetragen worden.

(1) Der Kläger erfüllt nicht die Regelbeispiele der Lohngruppe 4 LTV i. V. m. Berufsgruppen-TV.

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass der Kläger keine Arbeiten an der Backstraße ausübt, kein Staplerfahrer ist und keine Arbeiten im Konditorei-, Feinbäckerei- und Weißbrotbäckerei verrichtet. Er erfüllt aber auch nicht das Regelbeispiel „Springer für Arbeitnehmer der Gruppe 3“.

Der Tarifvertrag definiert den Begriff „Springer“ nicht. Bei der Auslegung eines Tarifvertrags ist anzunehmen, dass ein Begriff in dem Sinne verwendet wird, der dem allgemeinen Sprachgebrauch und dem der beteiligten Kreise entspricht, wenn nicht sichere Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung gegeben sind (BAG, Urteil vom 16.08.2023 - 4 AZR 301/22 - Rn. 35 m. w. Nachw.). Nach dem allgemeinen Sprachverständnis sind unter Springer arbeitsbereite Arbeitnehmer meist ohne festen eigenen Arbeitsplatz zu verstehen, deren Aufgabe darin besteht, andere Mitarbeiter desselben Arbeitgebers kurzfristig in regelmäßigen oder unregelmäßigen Zeitabständen abzulösen, bei personellen Engpässen (Fehlzeiten jeder Art) zu ersetzen oder für kurzfristig ausfallende Mitarbeiter einzuspringen (nach WIKEPEDIA „Springer“). Betriebsverfassungsrechtlich werden Springer als Arbeitnehmer verstanden, die nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt werden (§ 95 Abs. 3 BetrVG), weil für ihr Arbeitsverhältnis der ständige Wechsel des Arbeitsplatzes typisch ist (vgl. ErfK/Kania, 25. Aufl. 2025, BetrVG § 95 Rn. 17).

Die Auslegung, wonach der ständige Wechsel des Arbeitsplatzes das „Bild“ der Tätigkeit eines Springers für Arbeitnehmer der Gruppe 3 prägt, wird durch den Regelungszusammenhang zur Lohngruppe 3 LTV i. V. m. Berufsgruppen-TV bestätigt. So benennt das letzte Regelbeispiel der Lohngruppe 3 LTV i. V. m. Berufsgruppen-TV „Tätigkeiten an Packmaschinen“ und macht mit dem Plural „Packmaschinen“ deutlich, dass schon der nach Gruppe 3 vergütete Maschinenbediener an mehreren Packmaschinen zum Einsatz kommt. Darüber hinaus setzt das allgemeine Merkmal der Lohngruppe 3 LTV i. V. m. Berufsgruppen-TV voraus, dass die Arbeitnehmer nach längerer Einarbeitungszeit „mehrfach einsetzbar sind“ und damit an verschiedenen Verpackungsmaschinen beschäftigt werden. Schließlich ergibt sich aus § 8 Nr. 3 MTV, dass die Tätigkeit eines Arbeitnehmers in einer höheren Tarifgruppe nach dem Willen der Tarifvertragsparteien bis zu einer Woche vergütungsrechtlich unschädlich sein soll. Ein „Springer für Arbeitnehmer der Gruppe 3“ kann deshalb nur derjenige Arbeitnehmer sein, dessen Tätigkeit gerade durch den - auch kurzfristigen - Vertretungseinsatz für Arbeitnehmer der Gruppe 3 geprägt wird und zeitlich über den vertretungsweisen Einsatz von einer Woche hinausgeht.

Der Kläger hat keinen konkreten Sachvortrag zu den ihm übertragenen Vertretungen anderer Maschinenbediener gebracht, weshalb nicht festgestellt werden kann, ob er „Springer für Arbeitnehmer der Gruppe 3“ ist. Er hat nicht dargelegt, wie oft und in welchem Umfang er für die Vertretung welcher anderen Maschinenbediener im selben Arbeitsbereich oder in anderen Arbeitsbereichen der Verpackungsabteilung herangezogen wird. Ob die Vertretungstätigkeit zeitlich überwiegend ausgeübt wird, wie es für die Erfüllung des Regelbeispiels vorausgesetzt wird, kann deshalb nicht beurteilt werden. Darüber hinaus fehlt es am Vortrag zu der Art und Weise des vertretungsweisen Einsatzes. Es kann deshalb nicht der Schluss gezogen werden, der Kläger werde wie für einen Springer typisch häufig und kurzfristig zur Vertretung anderer Maschinenbediener herangezogen. Im Übrigen hat der Kläger erstinstanzlich angegeben, dass jedem Arbeitsbereich einzelne Mitarbeiter fest zugewiesen seien; er spricht in diesem Zusammenhang von einem „Stammarbeitsbereich“. Auch diese Ausführungen sprechen gegen die Annahme, dass die (kurzfristige) Vertretung anderer Maschinenbediener an Verpackungsmaschinen im Krankheits- und Urlaubsfall für seinen Arbeitsplatz typisch ist und das „Bild“ seiner zugewiesenen Tätigkeit vorgibt.

(2) Der Kläger erfüllt auch nicht das allgemeine Merkmal „Angelernte Arbeitnehmer, die sich auf Teilgebieten Fachkenntnisse angeeignet haben und entsprechende Tätigkeiten ausüben“ der Lohngruppe 4 LTV i. V. m. Berufsgruppen-TV.

Der Tarifvertrag lässt offen, auf welchen Teilgebieten sich Arbeitnehmer Fachkenntnisse angeeignet haben müssen. Die Regelbeispiele „Gabelstapler“ und „Springer für Arbeitnehmer der Gruppe 3“, die auch Arbeitnehmer für Reinigungsarbeiten in der Produktion und Nebenräumen umfassen (Regelbeispiel der Lohngruppe 3), lassen den Schluss zu, dass es sich bei diesen Fachkenntnissen auch um solche handeln kann, die außerhalb des Bäcker- und Konditorenhandwerks liegen. Des Weiteren zeigt das Regelbeispiel „Springer für Arbeitnehmer der Gruppe 3“, dass auch Maschinenbediener an Packmaschinen über Fachkenntnisse i. S. d. Lohngruppe 4 verfügen können, wenn sie als Springer andere Maschinenbediener an Verpackungsmaschinen vertreten. Über die Lohngruppe 3 hinausgehende Fachkenntnisse für die Tätigkeit an Packmaschinen können sich deshalb aus der Anzahl der Maschinen ergeben, die vom Arbeitnehmer bedient werden müssen, denn typischerweise muss ein Springer den Bedienvorgang mehrerer Maschinen kennen, um kurzfristig umfänglich einsetzbar zu sein. Darüber hinaus können sich „auf Teilgebieten Fachkenntnisse angeeignet haben“ auch solche Maschinenbediener, die über Fachkenntnisse verfügen, die über die Anforderungen für eine Tätigkeit an Packmaschinen i. S. d. Gruppe 3 hinausgehen. Eine abschließende Entscheidung muss die Kammer hierüber jedoch nicht treffen, weil der Kläger lediglich pauschal behauptet hat, in der Lage zu sein, sämtliche Maschinen bei der Beklagten in den Arbeitsbereichen Reinraum Toast, Hartmann C/D, Hartmann A/B, Linie 5/6 und Reinraum Mehlschnitten bedienen zu können. Es fehlt damit jedoch ein konkreter Vortrag dazu, über welche Fachkenntnisse auf welchen Teilgebieten er weshalb verfügt. Der Kläger hat insbesondere nicht vorgetragen, dass er auf den Verpackungsmaschinen in den Arbeitsbereichen Linie 5/6 und Reinraum Mehlschnitten eingearbeitet worden ist und/oder er über die dort erforderlichen Fachkenntnisse aufgrund seiner dortigen Tätigkeiten in der Vergangenheit (wann? wie lange?) verfügt. Erstinstanzlich hat der Kläger behauptet, sich im Arbeitsbereich Reinraum Toast Fachkenntnisse angeeignet zu haben, weshalb sie ihm in den höher vergüteten Arbeitsbereichen fehlen dürften. Soweit die Beklagte angegeben hat, der Kläger sei zu Beginn der Beschäftigung im Jahr 2017 an den Hartmann A/B eingearbeitet worden, hat der Kläger nicht behauptet, dass seine dies-

bezüglichen Kenntnisse und Fertigkeiten noch aktuell sind. Dies wäre aber erforderlich gewesen, weil die Beklagte einen im Rahmen einer vergleichsweisen Lösung möglichen Einsatz des Klägers auf den Hartmann A/B von seiner erneuten erfolgreichen Einarbeitung in diesem Arbeitsbereich abhängig gemacht und diese somit als erforderlich behauptet hat.

Darüber hinaus hat der Kläger nicht vorgetragen, für welche den Fachkenntnissen i. S. d. Gruppe 4 entsprechenden Tätigkeiten er zeitlich überwiegend neben seiner unstreitigen Tätigkeit als Maschinenbediener an den Hartmann C/D eingesetzt wird. Soweit der Kläger erstinstanzlich Vertretungstätigkeiten im Arbeitsbereich Reinraum Toast angegeben hat, fehlt es an den erforderlichen Angaben zum zeitlichen Umfang seines dortigen Einsatzes. Im Übrigen wird die Tätigkeit im Reinraum Toast mit der Lohngruppe 3 vergütet, so dass ein dortiger Einsatz neben einem Einsatz an den Hartmann C/D vom Regelbeispiel „Ausführen von Tätigkeiten an Packmaschine*n* …“ bzw. dem allgemeinen Merkmal „*mehrfach* einsetzbar sind“ der Lohngruppe 3 LTV i. V. m. TV Berufsgruppeneinteilung erfasst ist.

cc) Konkrete Tätigkeiten, aus denen sich eine Eingruppierung des Klägers in die Lohngruppe 5 LTV i.V.m. Berufsgruppen-TV ergeben könnte, sind nicht bzw. nicht ausreichend vorgetragen.

(1) Der Kläger fällt nicht unter eines der in der Lohngruppe 5 genannten Regelbeispiele. Er arbeitet weder als Bäcker, Konditor, Handwerker, Heizer mit Prüfung, Kraftfahrer oder Verkaufsfahrer und ist auch nicht mit dem Kommissionieren selbständig ohne Nachkontrolle betraut.

(2) Der Kläger erfüllt auch nicht die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe 5 LTV i.V.m. Berufsgruppen-TV.

Die allgemeinen Merkmale erfassen „Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung“ sowie „angelernte Arbeitnehmer, die nach mindestens dreijähriger Tätigkeit aufgrund der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten eine einem Facharbeiter entsprechende Tätigkeit ausüben“.

Der Kläger, der unstreitig nicht Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ist und deshalb nicht das erste allgemeine Merkmal erfüllt, hat nicht dargelegt, dass die von

ihm ausgeübte Tätigkeit als Maschinenbediener an den Verpackungsmaschinen Hartmann C/D einer Berufsausbildung eines Facharbeiters bedarf, über die er aufgrund der nach seiner langjährigen Tätigkeit erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt. Hierzu genügt es nicht, die Ausbildungsinhalte eines Maschinen- und Anlagenführers wiederzugeben und zu behaupten, er übe eine einem Maschinen- und Anlagenführer entsprechende Tätigkeit aus. Damit fehlt es an der notwendigen Darlegung der Kenntnisse und Fertigkeiten, die er für die überwiegend ausgeübte Tätigkeit benötigt. Deshalb kann nicht beurteilt werden, ob die Kenntnisse und Fertigkeiten denjenigen entsprechen, die in einer Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer vermittelt werden (vgl. BAG, Urteil vom 19.11.2014 – 4 AZR 996/12 – Rn. 26). Zweifel an dem Erfordernis einer Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer für Tätigkeiten an den Verpackungsmaschinen begründen sich daraus, dass der Kläger als Maschinenbediener lediglich Einstellungen einzelner Elemente der Maschine im Rahmen ihrer bereits vorhandenen multifunktionalen Fähigkeiten vornimmt (ausführlich zu den Unterschieden zwischen Maschinenbediener und Maschinenführer vgl. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Teilurteil vom 25.09.2012 – 5 Sa 258/11 –). Soweit der Kläger auf seine Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Brotsortenwechsel an den Verpackungsmaschinen Hartmann C/D sowie die erforderliche „Einstellung“ im Schriftsatz vom 15.10.2025, Seite 6 (= Bl. II / 75 d. A.) verweist, hat er über bloße Stichworte hinaus keinen substanziierten Vortrag gebracht. Das in diesem Zusammenhang angebotene Sachverständigengutachten stellt einen unzulässigen Ausforschungsbeweis dar, der dem Kläger erst Kenntnis von denjenigen Tatsachen vermitteln würde, die er zur Begründung seiner Rechtsauffassung benötigt.

2. Der Kläger hat schließlich keinen Anspruch auf die begehrte höhere Vergütung auf der Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes.

a) Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hat ein Arbeitgeber, der Teilen seiner Arbeitnehmer nach einem bestimmten erkennbaren generalisierenden Prinzip Leistungen gewährt, Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in gleicher oder vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Untersagt ist ihm danach sowohl eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe als auch eine sachfremde Gruppenbildung. Trotz des Grundsatzes der Vertragsfreiheit gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz auch im Bereich der Entgeltzahlung, sofern die Vergütung aufgrund eines

bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzips erfolgt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder sonstiger sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden lässt (vgl. BAG, Urteil vom 24.01.2024 – 4 AZR 362/22 – Rn. 27 m.w.N.).

b) Danach kann sich der Kläger für seinen Anspruch auf die begehrte höhere Vergütung nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen.

aa) Der Kläger hat bereits nicht dargetan, dass die Beklagte Leistungen nach einem anderen Vergütungssystem gewährt als nach den arbeitsvertraglich anzuwendenden tariflichen Regelungen des MTV, LTV und TV-Berufsgruppeneinteilung.

Allein der Umstand, dass die Beklagte zum 01.01.2024 eine Neubewertung der Arbeitsbereiche vorgenommen hat und zu dem Ergebnis gekommen ist, dass Tätigkeiten in den Arbeitsbereichen Hartmann A/B und Linie 5 / 6 in die höhere Lohngruppe 4 und Tätigkeiten im Arbeitsbereich Reinraum Mehlschnitten in die höhere Lohngruppe 5 einzugruppieren sind, obwohl die Tätigkeiten der Maschinenbediener und die tarifvertraglichen Regelungen gleichgeblieben sind, bedeutet nicht, dass die Beklagte ein zusätzliches Vergütungssystem aufgestellt hat. Jedem Arbeitgeber ist die korrigierende Höhergruppierung einer Tätigkeit möglich (vgl. zu den Grenzen der Korrektur fehlerhafter Eingruppierung Griese in Küttner, Personalbuch 2025, 32. Aufl. 2025, „Eingruppierung“ Rn. 9 ff.). Dabei hatte die Neubeurteilung auch einen an die Beklagte herangetragenen Anlass, da der Betriebsrat gerügt haben soll, in anderen Bäckereiunternehmen seien Maschinenbediener für gleiche Tätigkeiten höher eingruppiert.

bb) Darüber hinaus kann der Kläger mit der Behauptung, mit der Neubewertung der Tätigkeiten in den verschiedenen Arbeitsbereichen habe die Beklagte einige Arbeitsbereiche „übertariflich“ bewertet und damit auf der Grundlage des Tarifwerks eine eigene betriebliche Vergütungsstruktur entwickelt, seine Höhergruppierung nicht begründen. Selbst wenn die Beklagte Tätigkeiten in den Arbeitsbereichen Hartmann A/B, Linie 5 / 6 und Reinraum Mehlschnitten mit den Lohngruppen 4 bzw. 5 zu hoch bewertet hätte, könnte sich hieraus nur dann eine höhere Lohngruppe für den Kläger ergeben, wenn er vorgetragen

hätte, als Maschinenbediener im Arbeitsbereich C/D eine mit diesen Tätigkeiten vergleichbare Tätigkeit auszuüben. Denn eine Gleichbehandlung wäre nur im Rahmen des angeblich seitens der Beklagten geschaffenen Vergütungssystems rechtlich geboten. Die Beklagte hätte nur dann gegen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, wenn der Kläger vergleichbare Arbeitnehmer benennen könnte, die ihm gegenüber vorteilhaft behandelt werden (vgl. BAG, Urteil vom 10.12.2022 – 5 AZR 135/22 – Rn. 26 m.w.N.). Insoweit fehlt es indessen an einem ausreichenden Vortrag des Klägers. Die verschiedenen Verpackungsmaschinen mit den ggf. dazugehörigen Schneidemaschinen unterscheiden sich in ihren Spezifikationen, wie auch der Kläger im Schriftsatz vom 21.07.2025, Seite 2 (= Bl. II / 49 d. A.) einräumt. Die Verpackungsmaschine Hartmann C/D, an der der Kläger eingesetzt ist, hat keine Schneidemaschine. Die Verpackungsmaschinen Hartmann C/D werden jeweils nur von einem Bediener bedient. Dementsprechend fallen manche Teiltätigkeiten, wie sie in den Arbeitsbereichen Hartmann A/B, Linie 5 / 6 und Reinraum Mehlschnitten zu erbringen sind, wie z.B. die Überprüfung der Qualität des Brotes / Brötchen und der Verpackung, das Bedienen des NES-Systems, die Rückführung / Ausschleusen (Restbrotanlage) sowie den Kühlturm zu reinigen und zu desinfizieren, nicht an. Der Kläger trägt auch nicht vor, warum trotz der Unterschiede in den Teiltätigkeiten die Gesamttätigkeit in den verschiedenen Arbeitsbereichen inhaltlich gleich bzw. vergleichbar sein soll. Hiergegen spricht, dass die Beklagte eine Einarbeitung z. B. für den Arbeitsbereich Hartmann A/B vor einem Einsatz dort als erforderlich ansieht; dies hat der Kläger nicht bestritten. Schließlich hat der Kläger nicht dargelegt, über die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten für Tätigkeiten an den Verpackungsmaschinen zu verfügen, die die Beklagte mit Lohngruppe 4 bzw. 5 vergütet. Da der Kläger das Vorhandensein einer Gruppe mit ihm vergleichbarer, im Verhältnis zu ihm vorteilhaft behandelter Arbeitnehmer nicht hinreichend substantiiert dargelegt hat, bestand keine Pflicht für die Beklagte, Näheres zur Eingruppierung der Maschinenbediener in den Arbeitsbereichen Hartmann A/B, Linie 5 / 6 und Reinraum Mehlschnitten vorzutragen (vgl. BAG, Urteil vom 10.12.2022 – 5 AZR 135/22 – Rn. 26 m.w.N.).

III.

Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen.

IV.

Es bestand kein Grund, die Revision nach § 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG zuzulassen. Die Klage wurde erst- und zweitinstanzlich abgewiesen, weil es an ausreichend substantiierten Sachvortrags des Klägers fehlte.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Dr. Eulers Varschen Bourguignon