

11 Sa 956/13
6 Ca 441/13
(ArbG Regensburg)

Verkündet am: 04.06.2014

Öschay
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

C.
C-Straße, C-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

gegen

Firma E.

B-Straße, B-Stadt/Schwaig

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Syndizi F.

F-Straße, F-Stadt

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Högele und Schneiderbauer-Schwendler

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Regensburg (Az.: 6 Ca 441/13) vom 23.10.2013 wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Eingruppierung des Klägers und hieraus resultierende Differenzlohnansprüche.

Der Kläger, der eine abgeschlossene Berufsausbildung zum Metzger hat, ist seit 14.04.1997 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Automobilzulieferbranche, beschäftigt. Der Kläger wurde zunächst eingestellt als „Werker“ im Bereich Lackierung. Seit März 2003 ist er als Sachbearbeiter in der Qualitätssicherung eingesetzt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme die jeweils gültigen Tarifverträge für die Arbeitnehmer in der chemischen Industrie Bayern Anwendung.

Zu Beginn seiner Beschäftigung als Sachbearbeiter in der Qualitätssicherung wurde der Kläger zunächst in die Entgeltgruppe E 6 des Bundesentgelttarifvertrages der chemischen Industrie (BETV) eingruppiert. Seit 01.08.2008 ist er in die Entgeltgruppe E 8 des BETV eingruppiert. Das Tarifentgelt beträgt hiernach € 2.927,00 brutto, wobei hiervon aufgrund eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrages vom 09.03.2012 eine Reduzierung von 4 % vorgenommen wird, so dass der Kläger zuletzt eine monatliche Vergütung i.H.v. € 2.809,92 brutto bezog.

Aufgrund europarechtlicher und gesetzlicher Vorgaben sind die Kunden der Beklagten die Automobilhersteller, verpflichtet, vor allem wegen der Entsorgung der von ihnen produzierten Kraftfahrzeuge, bis ins kleinste Detail aufzuschlüsseln, aus welchen Bestandteilen, insbesondere Werkstoffen, die von ihnen produzierten Fahrzeuge bestehen.

Die Aufgabe des Klägers als Mitarbeiter in der Qualitätssicherung besteht daher darin, hinsichtlich der von der Beklagten produzierten Kfz-Bauteile bzw. auch hinsichtlich von der Beklagten zugekaufter und weitervertriebener Teile im Einzelnen die darin enthaltenen Werkstoffe zu bestimmen, aufzuschlüsseln und bis in kleinste Reinstoffe, d. h. jeweils etwa enthaltener Kunststoffe oder sonstiger Inhaltsstoffe, zusammenzustellen, gegebenenfalls auch die Gewichtung zu bestimmen. Diese Daten werden dann vom Kläger in Form eines Datenbaums in ein internationales Materialdatensystem (IMDS), auf das die Kunden Zugriff haben, eingepflegt. Datensätze, in denen die einzelnen Stoffe enthalten sind, werden zum Teil durch die Beklagte selbst zur Verfügung gestellt oder aber durch die Kunden. Zum Teil muss der Kläger, insbesondere bei unklaren oder unplausiblen Angaben, die Gewichte selbst bestimmen. Die Zulässigkeit der Werkstoffe ist in EU-Richtlinien und DIN-Normen festgehalten. Diese wiederum finden sich in sogenannten „Recommendations“, die zum Großteil in englischer Sprache abgefasst sind. Sie umfassen ca. einen DIN A 4-Ordner. Der Kläger wird in der Regel durch das Computersystem auf etwaige Verbote oder etwa künftig anstehende Verbote von Werkstoffen hingewiesen. In diesem Fall gibt er dies entweder an die eigene Entwicklungsabteilung oder auch an Zulieferer, von denen Teile bezogen werden, weiter, damit Alternativstoffe eingesetzt werden.

Zum Teil muss diese Bestimmung von Werkstoffen auch bei Bauteilen geschehen, die noch nicht produziert sind, die aber künftig produziert werden sollen. In diesem Fall der sogenannten „Entwicklungsbemusterung“ sind zum Teil die künftigen etwa fiktiven Bestandteile zu ermitteln und in das System einzupflegen.

Im Hinblick auf die gesamte Arbeitszeit des Klägers entfallen ca. 60 % auf die Datenbestimmung, ca. 25 % auf die Einpflege der Daten in das IMDS, ca. 10 % auf die Datenrecherche und ca. 5 % auf Kundenkontakte und Systempflege.

Bei der Beklagten existiert auch eine Datenbank, die sogenannte ePep-Datenbank, in der etwaige Daten hinsichtlich der bei der Beklagten verwendeten Stoffe eingegeben sind. Die Eingabe obliegt dabei in der Regel Ingenieuren. Die ePep-Datenbank ist jedoch zum Teil lückenhaft. In diesen Fällen muss der Kläger die entsprechenden Daten in der dafür zuständigen Abteilung ermitteln und gibt diese in die Datenbank dann ein.

Der Kläger hat im Dezember 2001 erfolgreich eine Prüfung zum DGQ-Qualitätsassistenten Technik absolviert. Dieser Prüfung gingen zwei einwöchige sowie ein zweitägiger Lehrgang voraus. Im Dezember 2003 besuchte der Kläger ein zweitägiges MS-EXCEL Aufbauseminar. Im Jahr 2004 belegte der Kläger am 28. und 29.01. einen SAP-Kurs mit der Bezeichnung „Z421_N003 Qualitätsprüfung Produktion“. Am 15. und 16.03. nahm der Kläger an der Schulung „MDB-L Einführung“ und in der Zeit vom 17.03. bis 19.03.2004 an dem Seminar „Einführung in das IMDS“ teil. Schließlich besuchte er vom 22. bis 24.09.2004 und vom 13. bis 15.10.2004 einen Workshop zum Thema Qualitätswerkzeug & Qualitätstechniken.

Die Beklagte betreibt ebenfalls ein Werk in G., in dem eine Mitarbeiterin, Frau H. beschäftigt ist.

Der Kläger hatte die Höhergruppierung mündlich gegenüber seinem Vorgesetzten, dem Zeugen I. geltend gemacht. Unter dem 19.03.2008 sandte der Kläger eine E-Mail an den Zeugen I. (Bl. 111 d. A.) mit folgendem Inhalt:

*„Hallo ,
was ist mit der E8-E9 und dem was Du Dir als Ziel gesetzt hast, rausgekommen?
Ich werde die Bearbeitung der Kaufteile (bearbeite ich seit dem 19.11.2007) und
alles, was damit zusammenhängt, nicht weiter durchführen!
Das Ziel einer Urlaubsvertretung ist schon bei weitem erreicht!
Da nach unseren mehrmaligen Gesprächen kein Ergebnis erreicht worden ist, das
Deiner (E8-E9) und meiner Zustimmung entspricht, werde ich ab dem 25.03.2008
die Kaufteile nicht mehr bearbeiten und nur noch nach meiner Stellenbeschreibung
meine Tätigkeit durchführen!
Mit der Einstellung von Herrn B. (Er wird's schon machen)ist meine Geduld und
Tolleranzgrenze weit überschritten!
Mit freundlichen Grüßen“*

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger die Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe E 8 in die Entgeltgruppe E 9 BETV. Der Kläger war erstinstanzlich der Auffassung, dass ihm die Höhergruppierung schon deswegen zustehe, weil die im Werk G. beschäftigte Mitarbeiterin H. dieselbe Tätigkeit ausübe, wie der Kläger und in Entgeltgruppe E9 eingruppiert sei. Des Weiteren sei im Zeitraum 2004 bis 2010 ein Herr J. im Werk G. mit denselben Tätigkeiten betraut gewesen und nach Entgeltgruppe E 9 BETV vergütet worden. Schließlich sei auch eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe E 9 BETV dem Kläger von der Beklagten mehrfach zugesagt worden. Die Ansprüche habe er auch rechtzeitig innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist schriftlich, zumindest durch die E-Mail vom März 2008 geltend gemacht. Dem Kläger stehe auch eine Höhergruppierung zu, da er eine höherwertige Tätigkeit i.S.d. Entgeltgruppe E 9 ausübe. Der Kläger sei durch die funktionsbezogene Weiterbildung insbesondere die Kurse bezüglich des Computersystems IMDS und die MDB-L Weiterbildung in die Lage versetzt worden, die geschuldete Tätigkeit zu erbringen. Die Tätigkeit sei insbesondere höherwertig, da der Kläger die gesetzlichen Anforderungen an die Werkstoffe, die in den Recommendations enthalten seien, kennen müsse, sowie auch die DIN-Anforderungen. Des Weiteren übe der Kläger im Hinblick auf die ePep-Plattform Tätigkeiten aus, die an und für sich von Ingenieuren erfüllt würden. Im Rahmen der Entwicklungsbemusterung berechne und bestimme der Kläger darüber hinaus auch für noch nicht existente Teile die Werkstoffe. Insoweit unzulässige Werkstoffe beabsichtigt seien, müsse der Kläger über Kenntnisse für alternative Werkstoffe verfügen. Für die Tätigkeit des Klägers sei auch die englische Sprache unerlässlich, da die Recommendations sowie die Anwendungsrichtlinien des IMDS in englischer Sprache verfasst seien. Der Kläger führe auch schwierige Analysen durch.

Im Hinblick darauf stehe dem Kläger die Höhergruppierung in Entgeltgruppe E 9 zu und sei ihm die jeweilige Differenzvergütung i.H.v. monatlich € 277,44 seit Februar 2011 nachzuzahlen.

Der Kläger beantragte erstinstanzlich:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 6.936,00 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 277,44 € seit 01.03.2011
aus 277,44 € seit 01.04.2011
aus 277,44 € seit 01.05.2011
aus 277,44 € seit 01.06.2011
aus 277,44 € seit 01.07.2011
aus 277,44 € seit 01.08.2011
aus 277,44 € seit 01.09.2001
aus 277,44 € seit 01.10.2011
aus 277,44 € seit 01.11.2011
aus 277,44 € seit 01.12.2011
aus 277,44 € seit 01.01.2012
aus 277,44 € seit 01.02.2012
aus 277,44 € seit 01.03.2012
aus 277,44 € seit 01.04.2012
aus 277,44 € seit 01.05.2012
aus 277,44 € seit 01.06.2012
aus 277,44 € seit 01.07.2012
aus 277,44 € seit 01.08.2012
aus 277,44 € seit 01.09.2012
aus 277,44 € seit 01.10.2012
aus 277,44 € seit 01.11.2012
aus 277,44 € seit 01.12.2012
aus 277,44 € seit 01.01.2013
aus 277,44 € seit 01.02.2013
zu zahlen.

2. Es wird festgestellt, dass die Tätigkeit des Klägers in die Gehaltsgruppe 9 des Gehaltsgruppenkataloges für die Chemische Industrie in Bayern einzugruppieren und das Arbeitsverhältnis des Klägers auf Basis der Gehaltsgruppe 9, unter Berücksichtigung des firmenbezogenen Verbandstarifvertrages vom 01.01.2013, abzurechnen und auszubezahlen ist.

3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 832,32 € brutto nebst Zinsen hieraus jährlich in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz
aus 277,44 € seit 01.03.2013
aus 277,44 € seit 01.04.2013
aus 277,44 € seit 01.05.2013
zu zahlen.

4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 554,88 € brutto nebst Zinsen hieraus jährlich in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz
aus 277,44 € seit 01.06.2013
aus 277,44 € seit 01.07.2013
zu zahlen.

5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 554,88 € brutto nebst Zinsen hieraus jährlich in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz
aus 277,44 € seit 01.08.2013
aus 277,44 € seit 01.09.2013
zu zahlen.

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich:

Klageabweisung.

Die Beklagte behauptete erstinstanzlich, ein Herr Markus Zimmermann sei unbekannt, die Mitarbeiterin H. würde auch nach Entgeltgruppe E 8 BETV vergütet und übe noch weitere Tätigkeiten, als der Kläger aus. Eine Höhergruppierung sei dem Kläger auch nie zugesagt worden. Die Tätigkeiten, die der Kläger ausübe, seien auch nicht derart komplex, dass eine Höhergruppierung gerechtfertigt sei. Die Weiterbildungen, die der Kläger absolviert habe, seien nicht funktionsbezogen. Die Beklagte war der Auffassung, dass es sich bei den Entgeltgruppen E 7 bis E 9 BETV gegenüber der Entgeltgruppe E 6 BETV um Aufbaugruppen handele. Die Tätigkeit des Klägers unterfalle eigentlich der Entgeltgruppe E 7 BETV, jedenfalls handle es sich nicht um höherwertige Tätigkeiten i.S.d. Entgeltgruppe E 9, also um über Entgeltgruppe E 8 hinausgehende Tätigkeiten.

Das Arbeitsgericht Regensburg hat mit dem angefochtenen Endurteil vom 23.10.2013 die Klage abgewiesen. Es hat dies damit begründet, dass der Kläger die Voraussetzungen der Oberbegriffe, die die Tätigkeiten beschreiben, welche nach Entgeltgruppe E 9 zu vergüten seien, nicht erfülle. Hierbei müsse es sich um höherwertige Tätigkeiten handeln. Der Tarifvertrag selbst bestimme aber nicht ausdrücklich, in Bezug auf welchen Vergleichsmaßstab es sich um höherwertige Tätigkeiten handeln müsse. Daher sei im Wege der Auslegung zu ermitteln, was unter höherwertigen technischen Tätigkeiten zu verstehen sei. Zwar würde in den Oberbegriffen der unmittelbare Bezugspunkt der Höherwertigkeit nicht ausdrücklich genannt, anders als in den Entgeltgruppen E 8 und E 7. Aus der Systematik des Tarifvertrages und dem Sinn und Zweck der Entgeltgruppen, bei denen die Vergütung um so höher sei, je höher die Entgeltgruppe ist, ergebe sich jedoch, dass die Anforderungen für eine Vergütung nach Entgeltgruppe E 9 BETV über denen der Entgeltgruppe E 8 BETV liegen müsse. Hierfür spreche auch der letzte Halbsatz von Abs. 1 der Entgeltgruppe E 9 BETV. Denn dort sei geregelt, dass für die nach Entgeltgruppe E 9 BETV erforderlichen zusätzlichen Fachkenntnisse in der Regel eine mehrjährige Berufserfahrung in Entgeltgruppe E 8 BETV vorausgesetzt werde. Des Weiteren stimmten die Richtbeispiele der Entgeltgruppen E 8 und E 9 thematisch weitgehend überein und unterschieden sich nur im Hinblick auf den Schwierigkeitsgrad. Es ergebe die systematische und teleologische Auslegung, dass die Höherwertigkeit der technischen Tätigkeiten in der Entgeltgruppe E 9 BETV sich in Abgrenzung gegenüber Entgeltgruppe E 8 BETV bestimme. Die Anforderungen, welche eine Tätigkeit in Entgeltgruppe E 9 BETV aufweise, müssten daher über denen der Entgeltgruppe E 8 BETV liegen und nur aufgrund einer

abgeschlossenen funktionsbezogenen zusätzlichen Aus- oder Weiterbildung oder zusätzlicher Fachkenntnisse zu erfüllen seien. Eine entsprechend höherwertige technische Tätigkeit übe der Kläger nicht aus. Er habe nicht ausreichend dargelegt, dass er technische Tätigkeiten verrichte, die höherwertiger seien, als die in Entgeltgruppe E 8 BETV genannten technische Tätigkeiten. Denn der Kläger habe nicht dargelegt, dass die von ihm durchgeführten Fortbildungen für technische Tätigkeiten, deren Anforderungsprofil das der technischen Tätigkeiten nach Entgeltgruppe E 8 BETV übertreffe, erforderlich seien. Der Kläger hätte hierzu die Anforderungen an technische Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 8 BETV gegenüber denen der Entgeltgruppe E 9 BETV in Relation setzen und darlegen müssen, dass die von ihm bezeichneten Schulungen ihn für gegenüber Entgeltgruppe E 8 BETV höherwertige Aufgaben qualifiziert hätten. Der Kläger verfüge als gelernter Metzger auch nicht über eine technische Ausbildung. Bei den von ihm besuchten Veranstaltungen handle es sich weitgehend um lediglich mehr- teilweise sogar nur ein- bzw. zweitägige Grundlagenveranstaltungen. Der Kläger bestimme die Werkstoffdaten anhand von vorgegebenen Recommendations, die zu seiner Einsicht bereit stünden. Bei der Werkstoffbestimmung handle es sich mithin vorwiegend um eine bloße Recherchetätigkeit ohne besondere technische Anforderungen. Hierfür spreche auch das Vorbringen des Klägers, wonach er zuletzt ca. 20.000 Bauteile bearbeite. Diese Vielzahl dürfte sich auch nicht im Wege höherwertiger technischer Methoden, etwa in Form schwieriger Analysen, bestimmen lassen. Vielmehr lege die Menge der bearbeiteten Bauteile den Schluss nahe, dass es sich um eine Routinearbeit handle. Des Weiteren habe der Kläger auch nicht dargelegt, welche besonderen Fachkenntnisse er besitze, welche er in seiner jahrelangen Tätigkeit in Entgeltgruppe E 8 erworben habe. Voraussetzung sei aber, dass der Kläger nach mehrjähriger Tätigkeit in Entgeltgruppe E 8 eine neue Tätigkeit ausübe, die er typischerweise nur aufgrund der in Entgeltgruppe E 8 gesammelten Berufserfahrungen ausüben könne. Die bloße Steigerung des Potentials des Arbeitnehmers sei dagegen ungenügend. Aus den für Entgeltgruppe E 9 BETV genannten Richtbeispielen ergebe sich nichts anderes. Der Kläger behaupte, er würde schwierige Analysen durchführen, er habe aber nicht ausreichend dargelegt, worin die geforderte Schwierigkeit in Abgrenzung gegenüber den im Richtbeispiel der Entgeltgruppe E 8 genannten gewöhnlichen Analysen bestünde. Auch folge aus der Erfüllung eines Richtbeispiels nicht automatisch, dass die Anforderungen der begehrten Entgeltgruppe erfüllt seien. Vielmehr kommt es auf die Erfüllung der Oberbegriffe an. Aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz folge keine Höher-

gruppierung. Auch insoweit sei der Kläger seiner Darlegungslast nicht nachgekommen, weswegen die zwischen den Parteien streitigen Behauptungen, ob die Mitarbeiter J. und H. trotz gleicher Tätigkeit höher eingruppiert sein, dahinstehen könne. Allein dies würde keinen Anspruch auf Gleichbehandlung auslösen. Denn der bloße Normvollzug schließe Ansprüche nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz aus. Voraussetzung hierfür sei vielmehr, dass die Beklagte tarifliche Regelungen anwende, bei denen sie selbst davon ausgehe, dass sie nach ihrem Anwendungsbereich nicht einschlägig seien. Dies habe der Kläger nicht dargelegt. Auch die von Seiten des Klägers behauptete Zusage sei nicht hinreichend substantiiert dargelegt, da der Kläger nicht angegeben habe, dass eine zur Vertretung der Beklagten berechnete Person eine entsprechend verbindliche Zusage gemacht habe.

Gegen dieses, dem Kläger am 07.11.2013 zugestellte Endurteil richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz vom 04.12.2013, am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Der Kläger ist im Rahmen der Berufung weiterhin der Auffassung, dass er richtigerweise in Entgeltgruppe E 9 eingruppiert sei. Insoweit ist der Kläger der Auffassung, dass die Entgeltgruppe E 9 keine Aufbaugruppe zu den vorhergehenden Entgeltgruppen des BETV darstelle. Denn anders, als die vorhergehenden Entgeltgruppen, würde nicht ausdrücklich nach dem Wortlaut vorausgesetzt, dass die Anforderungen der Tätigkeiten über diejenigen der vorhergehenden Entgeltgruppen hinausgehen würden. Wenn eine solche ausdrückliche Bezugnahme auf niedrigere Entgeltgruppen und deren Anforderungen in der Entgeltgruppe E 9 fehlen, sei das Merkmal der Höherwertigkeit losgelöst von den vorhergehenden Entgeltgruppen zu beurteilen. Auch würde die vorhergehende Entgeltgruppe E 8 nur insoweit erwähnt, als auch solche höherwertigen Tätigkeiten unter E 9 fallen würden, für die zusätzliche Fachkenntnisse erforderlich seien, die eine mehrjährige Berufserfahrung in E 8 voraussetzen würden. Soweit allerdings höherwertige Tätigkeiten vorhanden seien, für die eine abgeschlossene funktionsbezogene Aus- oder Weiterbildung erforderlich sei, seien entsprechende über E 8 hinausgehende Fachkenntnisse oder dort erworbene Fachkenntnisse nicht erforderlich. Des Weiteren sei auch nicht Voraussetzung, dass die Tätigkeiten schwieriger sein müssten, als diejenigen aus den vorhergehenden Entgeltgruppen. Unter Berücksichtigung der Anforderungen der Oberbegriffe und unter

Einbeziehung der Richtbeispiele ergebe sich, dass die von Seiten des Klägers ausgeübten Tätigkeiten tatsächlich nach Entgeltgruppe E 9 einzugruppieren seien. Dies gelte zum einen deswegen, weil der Kläger schwierige Analysen durchführe, bei denen es sich auch nicht um chemische Analysen handeln müsse. Eine entsprechende Einschränkung beinhalte die tarifliche Regelung gerade nicht. Der Kläger beschränke sich auch nicht nur auf eine reine Recherchetätigkeit, vielmehr sei für seine Tätigkeiten technisches Spezialwissen nötig und weise seine Arbeit einen hohen Verantwortungsgrad auf. Der Kläger müsse die Recommendations und die in DIN-Normen und EU-Richtlinien enthaltenen Materialverbote kennen. Gerade im Bereich der Entwicklungsbemusterung sei es zudem erforderlich, dass der Kläger wisse, auf welche Alternativwerkstoffe er zurückgreifen könne und müsse, für den Fall, dass etwaige Werkstoffe nicht den vorgegebenen Richtlinien entsprächen. Zudem sei auch fachspezifisches Englisch für die Tätigkeit des Klägers zwingend erforderlich, da die Recommendations und die Anwendungsrichtlinien des IMDS größtenteils in Englisch verfasst seien. Auch die Menge der bearbeiteten Bauteile spreche nicht für eine bloße Recherchetätigkeit, da der Kläger zwar 20.000 Bauteile zu bearbeiten habe, jedoch nicht gleichzeitig, vielmehr ca. 90 Projekte zu bearbeiten seien, bei denen die Beklagte jeweils die Priorität vorgebe. Es sei nicht hinreichend berücksichtigt worden, dass der Kläger im Bereich der ePep-Plattform Tätigkeiten ausübe, die an und für sich von Ingenieuren erledigt würden. Schließlich habe der Kläger auch eine funktionsbezogene Aus- und Weiterbildung absolviert, vor allem durch die Schulungen „MDB-L“ sowie zur Einführung in das IMDS.

Der Kläger beantragte zuletzt:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 23.10.2013, Az.:
6 Ca 441/13, wird aufgehoben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 6.936,00 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz
aus 277,44 € seit 01.03.2011
aus 277,44 € seit 01.04.2011
aus 277,44 € seit 01.05.2011

- 12 -

aus 277,44 € seit 01.06.2011
aus 277,44 € seit 01.07.2011
aus 277,44 € seit 01.08.2011
aus 277,44 € seit 01.09.2001
aus 277,44 € seit 01.10.2011
aus 277,44 € seit 01.11.2011
aus 277,44 € seit 01.12.2011
aus 277,44 € seit 01.01.2012
aus 277,44 € seit 01.02.2012
aus 277,44 € seit 01.03.2012
aus 277,44 € seit 01.04.2012
aus 277,44 € seit 01.05.2012
aus 277,44 € seit 01.06.2012
aus 277,44 € seit 01.07.2012
aus 277,44 € seit 01.08.2012
aus 277,44 € seit 01.09.2012
aus 277,44 € seit 01.10.2012
aus 277,44 € seit 01.11.2012
aus 277,44 € seit 01.12.2012
aus 277,44 € seit 01.01.2013
aus 277,44 € seit 01.02.2013
zu zahlen.

3. Es wird festgestellt, dass die Tätigkeit des Klägers in die Gehaltsgruppe 9 des Gehaltsgruppenkataloges für die Chemische Industrie in Bayern einzugruppieren und das Arbeitsverhältnis des Klägers auf Basis der Gehaltsgruppe 9, unter Berücksichtigung des firmenbezogenen Verbandstarifvertrages vom 01.01.2013, abzurechnen und auszubezahlen ist.

4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 832,32 € brutto nebst Zinsen hieraus jährlich in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz
aus 277,44 € seit 01.03.2013
aus 277,44 € seit 01.04.2013

aus 277,44 € seit 01.05.2013
zu zahlen.

5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 554,88 € brutto nebst Zinsen hieraus jährlich in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz

aus 277,44 € seit 01.06.2013
aus 277,44 € seit 01.07.2013
zu zahlen.

6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 554,88 € brutto nebst Zinsen hieraus jährlich in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz

aus 277,44 € seit 01.08.2013
aus 277,44 € seit 01.09.2013
zu zahlen.

7. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 832,32 € brutto nebst Zinsen hieraus jährlich in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz

aus 277,44 € seit 01.10.2013
aus 277,44 € seit 01.11.2013
aus 277,44 € seit 01.12.2013
zu zahlen.

8. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 554,88 € brutto nebst Zinsen hieraus jährlich in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz

aus 277,44 € seit 01.01.2014 und
aus 277,44 € seit 01.02.2014
zu zahlen.

9. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 554,88 € brutto nebst Zinsen hieraus jährlich in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz
aus 277,44 € seit 01.03.2014 und
aus 277,44 € seit 01.04.2014
zu zahlen.

Die Beklagte beantragte zuletzt:

Zurückweisung der Berufung.

Die Beklagte ist im Rahmen der Berufung weiterhin der Auffassung, dass der Kläger die Voraussetzungen der Entgeltgruppe E 9 nicht erfülle. Zum einen seien die Anforderungen für eine Tätigkeit nach Entgeltgruppe E 9 weitergehend als diejenigen, für Entgeltgruppe E 8. Mit dem Wortlaut der Regelung in § 7 BETV E 9 werde vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer nach Anweisung höherwertige Tätigkeiten verrichte, für die in der Regel eine mehrjährige Berufserfahrung in der Entgeltgruppe E 8 vorausgesetzt werde. Damit bringe die Regelung zum Ausdruck, dass es eine Steigerung zur Tätigkeit in der Entgeltgruppe E 8 geben müsse. Die Systematik und der Aufbau des BETV machten deutlich, dass eine Steigerung der Anforderungen auf den Arbeitsplatz gegeben sein müsse, damit eine höhere Vergütung gerechtfertigt sei. Insofern müssten die höherwertigen Tätigkeiten über den für E 8 geforderten schwierigen Spezialtätigkeiten liegen. Dies setze etwa eine Ausbildung als Fachwirt oder als Absolvent einer Berufsakademie voraus nach dem Willen der Tarifvertragsparteien. Auch Sinn und Zweck und Systematik des Tarifvertrages würden eine Steigerung verlangen. Der Kläger führe auch keine Analyse durch, sondern bestimme Werkstoffdaten anhand von vorhandenen Daten und Listen. Hierbei handle es sich auch nicht um eine schwierige Analyse im Sinne der tariflichen Vorschrift, welche mit Analyse auch nur die chemische Analyse meine. Dies ergebe sich schon daraus, dass der BETV für die chemische Industrie abgeschlossen sei. Bei der Tätigkeit des Klägers handle es sich um Routinetätigkeiten. Technisches Wissen und Kenntnisse seien für die Tätigkeit des Klägers auch nicht zwingend erforderlich. Der Kläger sei ausgebildeter Metzger

und nicht Techniker. Er habe auch nicht dargelegt, wofür er im Detail technisches Spezialwissen benötige und insbesondere auch nicht, woher er diese technischen Fachkenntnisse habe. Die Kenntnisse hinsichtlich der EU-Richtlinien und DIN-Normen könne der Kläger durch Nachschlagen erlangen. Zwar seien die Recommendations in englischer Sprache abgefasst, sie müssten aber nur abgelesen werden. Der Kläger habe auch nicht vorgetragen, inwieweit er fachspezifische Englischkenntnisse habe. Auch die Tätigkeiten im Zusammenhang mit der ePep-Datenbank würden keine Höhergruppierung rechtfertigen, da es sich hierbei nur um Teile von Aufgaben der Ingenieure handle, deren Höhergruppierung aber durch andere Hauptaufgaben gerechtfertigt sei. Mit diesen Aufgaben sei die Tätigkeit des Klägers nicht vergleichbar. Bei den vorgetragenen IMDS-Schulungen handle es sich nicht um funktionsbezogene Aus- oder Weiterbildung. Der Kläger treffe auch keine eigenverantwortlichen Entscheidungen hinsichtlich der zu verwendenden Materialien. Vielmehr würden diese Materialien in Zeichnungen und in Stücklisten vorgegeben. Zum Teil seien die Ansprüche des Klägers jedenfalls aufgrund der tariflichen Ausschlussfrist verfallen.

Das Gericht hat Beweis erhoben über die Behauptung des Klägers: Im Rahmen der Entwicklungsbemusterung sei es erforderlich, dass der Kläger weiß, auf welche Alternativwerkstoffe er zurückgreifen kann und muss, für den Fall, dass etwaige Werkstoffe nicht den vorgegebenen Richtlinien entsprechen, durch uneidliche Vernehmung des Zeugen I. wie aus der Sitzungsniederschrift vom 28.05.2014 zu entnehmen ist. Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 04.12.2013, 07.02.2014, 21.02.2014, 06.03.2014, 07.04.2014, 29.04.2014, 26.05.2014 sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist unbegründet

- 16 -

I.

Die gem. § 66 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Insoweit wird auf die zutreffende Begründung des Endurteils des Arbeitsgerichts Regensburg Bezug genommen. Entgegen der Auffassung des Klägers handelt es sich bei den Voraussetzungen für die Entgeltgruppe E 9 tatsächlich um auf die vorhergehenden Entgeltgruppen aufbauende Voraussetzungen, jedenfalls darüber hinausgehende Anforderungen, welche der Kläger nicht erfüllt.

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe E 9 des BETV i.V.m. dem firmenbezogenen Verbandstarifvertrag der Beklagten vom 09.03.2012, da er die Voraussetzungen hinsichtlich der Oberbegriffe dieser Entgeltgruppe, auch unter Berücksichtigung der angeführten Richtbeispiele nicht erfüllt.

a) Die für die Eingruppierung des Klägers maßgeblichen Vorschriften des BETV vom 18.07.1987 in der Fassung vom 30.09.2004 lauten:

„§ 3

Allgemeine Entgeltbestimmungen

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

3. Ein- und Umgruppierungen erfolgen unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.
4. Übt ein Arbeitnehmer innerhalb seines Arbeitsbereiches ständig wiederkehrend mehrere Tätigkeiten aus, auf die verschiedene Entgeltgruppen zutreffen, so ist er in die Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Anforderungen den Charakter seines Arbeitsbereiches im Wesentlichen bestimmen. Für solche Tätigkeiten, die bezüglich ihrer Anforderungen zu höheren Entgeltgruppen gehören und durch die Eingruppierung gemäß Satz 1 noch nicht abgegolten werden konnten, ist eine angemessene Vergütung als Ausgleich zu gewähren.

...

§ 7 Entgeltgruppenkatalog

...

E 6

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten oder gleichgestellten Ausbildungsberuf erworben worden sind. Das Merkmal der abgeschlossenen Berufsausbildung wird erfüllt durch den erfolgreichen Abschluss z.B. einer Handwerker- oder Fachkraftausbildung 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.

Prozessleitetechniker in den ersten zwei Berufsjahren, wenn sie eine ihrer Ausbildung entsprechende Tätigkeit 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

- 18 -

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

E 7

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

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

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

Meister mit einem einfachen Arbeitsgebiet und Meister, die in ihrem Aufsichtsreich 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 und präparativen Arbeiten nach betriebsüblichen Methoden auf unterschiedlichen Gebieten

E 8

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

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

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

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

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 dazugehörigen Berechnungen

Anfertigen von schwierigeren 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

E 9

Arbeitnehmer, die nach Anweisung höherwertige kaufmännische oder technische Tätigkeiten verrichten, für die eine abgeschlossene funktionsbezogene zusätzliche Aus- oder Weiterbildung oder zusätzliche Fachkenntnisse erforderlich sind, für die in der Regel eine mehrjährige Berufserfahrung in E 8 vorausgesetzt wird.

Ausgebildete Berufsanfänger der Gruppe E 10 Absatz 1 bei einer ihrer Ausbildung entsprechenden Tätigkeit, solange sie noch keine dreijährige betriebspraktische Erfahrung in einer Tätigkeit auf dem Niveau mindestens der Gruppe E 6 erreicht haben.

Meister mit einem nicht einfachen Arbeitsgebiet, die für den ihnen zugewiesenen Aufsichtsbereich die Verantwortung tragen, wenn in diesem nicht vorwiegend Arbeitnehmer der Gruppe E 6 tätig sind und es sich nicht um einen vielseitigen oder nach Umfang und Verantwortung schwierigen Aufsichtsbereich handelt.

Meister, die in ihrem Aufsichtsbereich eine Teilverantwortung tragen, wenn in diesem vorwiegend Arbeitnehmer der Gruppe E 6 tätig sind.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

Erledigen von Teilaufgaben in großen Lagern oder Speditionen

Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten mit zusätzlicher qualifizierter Sachbearbeitung

Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten, die wesentlich durch die Verwendung einer Fremdsprache geprägt sind

Kaufmännische Sachbearbeitung komplexer Vorgänge

Kaufmännische Sachbearbeitung, die wesentlich durch die Verwendung einer Fremdsprache geprägt ist

Weiterentwickeln und Berechnen von Maschinenteilen nach vorhandenen Unterlagen

Anfertigen schwieriger technischer Zeichnungen mit den dazugehörigen Berechnungen und/oder Ausarbeiten von werkstattreifen Fertigungszeichnungen nach Konstruktionszeichnungen mit Hauptmaßen oder gleichwertigen Stromlauf- und Schaltplänen

Durchführen und Auswerten von Vermessungsarbeiten

Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von schwierigen Serienansätzen, Reihenuntersuchungen, Versuchsabläufen oder präparativen Arbeiten

Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von schwierigen Analysen.“

Demgemäß werden nach den allgemeinen Entgeltbestimmungen des § 3 BETV die Arbeitnehmer entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Entgeltgruppen eingruppiert; für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend (§ 3 Ziff. 2 Sätze 1 und 2 BETV). Nach § 3 Ziff. 4. BETV ist der Arbeitnehmer, wenn er innerhalb seines Arbeitsbereiches ständig wiederkehrend mehrere Tätigkeiten ausübt, auf die verschiedene Entgeltgruppen zutreffen, in die Entgeltgruppe einzugruppiert, deren Anforderungen den Charakter seines Arbeitsbereiches im Wesentlichen bestimmen.

Zu Recht hat das erstinstanzliche Urteil darauf hingewiesen, dass nach dem unstrittigen Parteivortrag zu ca. 60 %, d.h. im Wesentlichen, die Tätigkeiten des Klägers darin beste-

hen, die Werkstoffdaten für Autoteile, die bereits produziert sind oder deren Produktion geplant ist, zu bestimmen unter Berücksichtigung der sogenannten Recommendations.

Voraussetzung für eine Eingruppierung in Entgeltgruppe E 9 BETV ist nach der Beschreibung in den Oberbegriffen, dass die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit eine solche ist, die nach Anweisung höherwertige kaufmännische oder technische Tätigkeiten beinhaltet, für die entweder eine abgeschlossene höherwertige funktionsbezogene zusätzliche Aus- oder Weiterbildung oder zusätzliche Fachkenntnisse erforderlich sind, für die in der Regel eine mehrjährige Berufserfahrung in der Entgeltgruppe E 8 BETV vorausgesetzt wird.

b) Zu Recht hat auch das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass die Entgeltgruppe E 9 eine auf die vorhergehenden Entgeltgruppen aufbauende Entgeltgruppe darstellt, jedenfalls die geforderten höherwertigen Tätigkeiten solche sein müssen, die über die Anforderungen der vorhergehenden Entgeltgruppen hinausgehen. Das Arbeitsgericht hat bereits darauf hingewiesen, dass der Begriff der höherwertigen Tätigkeiten nicht eindeutig im Tarifvertrag bestimmt ist und insoweit einer Auslegung bedarf. Dies insbesondere deswegen, weil hier anders als in den vorhergehenden Entgeltgruppen ein Bezugspunkt, auf den sich die Höherwertigkeit bezieht, nicht enthalten ist. Tatsächlich stellt sich also die Frage, ob die Höherwertigkeit abstrakt im Sinne einer allgemeinen Verkehrsanschauung zu bestimmen ist, oder ob sich die Höherwertigkeit auf die Anforderungen der vorhergehenden Entgeltgruppen bezieht und über diese hinausgehen muss. Auch insoweit hat das Arbeitsgericht zutreffend die Ansicht vertreten, dass die Höherwertigkeit jedenfalls auch im Bezug auf die Anforderungen der vorhergehenden Entgeltgruppen zu bestimmen ist. Denn soweit ein normativer Teil eines Tarifvertrages vorliegt, muss die Auslegung des Tarifvertrages nach den Regeln erfolgen, die für Gesetze gelten. Danach ist zunächst vom Wortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Soweit der Tarifwortlaut nicht unmissverständlich ist, ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm ermittelt werden können. Auch die Praktikabilität der Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen (vgl. z.B. BAG Urt. v. 13.04.2010 – 9 AZR 271/09).

Zwar ist dem Kläger insoweit Recht zu geben, dass der Wortlaut der Beschreibung der Entgeltgruppe E 9, anders als die vorhergehenden Entgeltgruppen, einen ausdrücklichen Bezugspunkt dahingehend, dass die Anforderungen über diejenigen einer vorhergehenden Entgeltgruppe liegen müssen, nicht beinhaltet. Dies könnte tatsächlich dafür sprechen, dass die Höherwertigkeit abstrakt zu bestimmen ist. Es hat aber das Arbeitsgericht bereits darauf hingewiesen, dass auch die Erwähnung der Fachkenntnisse, bezogen auf die Entgeltgruppe E 8, dafür spricht, dass es sich um eine höherwertige Tätigkeit handeln muss, bezogen auf die Entgeltgruppe E 8, d. h. dass über die Anforderungen der Entgeltgruppe E 8 hinausgehende Tätigkeiten, was die Wertigkeit anbelangt, ausgeübt werden müssen. Dies ergibt sich schon auch daraus, dass, wie der Kläger selbst dargelegt hat, auch Fachkenntnisse ausreichend sind, die im Rahmen einer mehrjährigen Tätigkeit in Entgeltgruppe E 8 erworben werden und dann zu einer darüber hinausgehenden weitergehenden Tätigkeit befähigen. Dies wiederum zeigt aber, dass die sonstigen funktionsbezogenen Aus- und Weiterbildungen und die hierdurch ermöglichten höherwertigen Tätigkeiten sich in einem entsprechenden Bereich bewegen müssen, d. h. diese höherwertigen Tätigkeiten und die Fachkenntnisse dem entsprechen müssen, was in Entgeltgruppe E 8 an Kenntnissen erlangt wird und dass hierdurch eine weitergehende, höheren Anforderungen entsprechende Tätigkeit ermöglicht wird. Es wäre widersinnig, wenn die höherwertigen Tätigkeiten, die durch eine funktionsbezogene Aus- oder Weiterbildung erworben werden, denjenigen der Entgeltgruppe E 8 entsprechen würden, wenn in der zweiten Alternative weitergehende Anforderungen gestellt werden. Zu Recht hat das Arbeitsgericht aber insbesondere darauf hingewiesen, dass die Systematik und der Sinn und Zweck des Tarifvertrages sowie auch insbesondere die Richtbeispiele für eine Aufbaufallgruppe sprechen, weil insbesondere die Richtbeispiele, die etwa in Entgeltgruppe E 8 und in Entgeltgruppe E 9 erwähnt sind, gleichartige Tätigkeiten beinhalten, für die jeweils nur gesteigerte Anforderungen gestellt werden. Dies gilt etwa für die Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten hohen Schwierigkeitsgrades nach E 8 und solchen, die wesentlich durch die Verwendung einer Fremdsprache geprägt sind oder mit zusätzlicher qualifizierter Sachbearbeitung nach Entgeltgruppe E 9. Auch etwa unterfallen das Anfertigen schwieriger technischer Zeichnungen mit dazugehörigen Berechnungen der Entgeltgruppe E 8, während das Anfertigen schwieriger technischer Zeichnungen mit den dazugehörigen Berechnungen und/oder Ausarbeiten von werkstattreifen Fertigungszeichnungen der Entgeltgruppe E 9 zuzurechnen sind. Auch ist für Entgeltgruppe E 8 lediglich das Vorbereiten, Berech-

nen und Durchführen von Analysen Voraussetzung, während es sich bei Entgeltgruppe E 9 um schwierige Analysen handeln muss. Diese jeweils gesteigerten Anforderungen sprechen dafür, dass auch die Tätigkeiten nach Entgeltgruppe E 9 insoweit höherwertig sein müssen, als sie über die Anforderungen der Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 8 hinausgehen müssen.

Selbst wenn man aber eine ausdrückliche Beziehung zu Entgeltgruppe E 8 verneinen würde, so ist an und für sich aber auch aus Sinn und Zweck des Tarifvertrages zu entnehmen, dass die Höherwertigkeit jedenfalls insoweit bestehen muss, als sie über die Anforderungen der Entgeltgruppe E 8 hinausgehen müssen. Zu Recht hat das Arbeitsgericht bereits darauf hingewiesen, dass auch die Tatsache der gesteigerten Vergütung dafür spricht, dass jedenfalls die Anforderungen für Tätigkeiten nach Entgeltgruppe E 9 über denjenigen liegen müssen, die für Entgeltgruppe E 8 aufgestellt werden.

c) Handelt es sich bei den Entgeltgruppen des BETV um sogenannte „Aufbaufallgruppen“, kann der Kläger nur dann eine Vergütung nach Entgeltgruppe E 9 verlangen, wenn er die Anforderungen der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der niedrigeren Entgeltgruppen erfüllt. Soweit die Parteien die Tätigkeit als unstrittig ansehen und der Arbeitgeber selbst die Merkmale einer bestimmten Vergütungsgruppe als erfüllt ansieht, weicht insoweit eine pauschale Überprüfung aus (vgl. BAG Urteil v. 27.01.2007 – 4 AZR 567/08; BAG Urteil v. 19.08.2004 – 8 AZR 375/03).

Im vorliegenden Fall ist insoweit zu berücksichtigen, dass die Beklagte an sich bereits die Voraussetzungen der Entgeltgruppe E 8 bezüglich des Klägers in Frage gestellt hat, auch wenn sie ihn nach dieser Entgeltgruppe vergütet. Insoweit hätte es bereits weitergehender Darlegungen des Klägers bedurft, inwieweit er die Voraussetzungen etwa der Entgeltgruppe E 8 erfüllt.

Dabei definiert sich die Entgeltgruppe E 8 dahingehend, dass es sich um Arbeitnehmer handeln muss, die regelmäßig schwierige Spezialtätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Entgeltgruppe E 7 hinaus, qualifizierte durch eine zusätzliche planmäßige betriebliche Spezialausbildung erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern und selbständig ausgeübt werden.

Das Merkmal der Schwierigkeit bezieht sich in der Regel auf die Erfordernisse der fachlichen Qualifikation des Arbeitnehmers für die von ihm auszuübende Tätigkeit. Es verlangt in der Regel ein Wissen und Können, das sich aus normalen Anforderungen heraushebt, sich auch dadurch ableiten lässt, dass Spezialtätigkeiten, d. h. Tätigkeiten, die nicht im Regelfall einer diesen Berufszweig ausübenden Tätigkeit entsprechen, ausgeübt werden. Es muss sich also um Aufgaben handeln, die sich aus normalen einfachen Tätigkeiten aufgrund ihrer Schwierigkeit, d. h. der entsprechenden Anforderungen an Qualifikation und an Kenntnissen herausheben. Der Kläger hat dies etwa dadurch dokumentiert, dass er dargelegt hat, dass er die sogenannten Recommendations, d. h. die Vorschriften hinsichtlich der Anforderungen an die Werkstoffe kennen muss. Insoweit ist etwa aus dem Umfang der Recommendations und der geforderten Kenntnisse der DIN-Normen die Schwierigkeit bejahbar, auch wenn die Kenntnisse nicht in jedem Fall aktuell vorhanden sein müssen, sondern etwa auch durch Nachschlagen in den Unterlagen, die dem Kläger zur Verfügung stehen, erlangt werden können. Hinzu kommt auch, dass das System, in das der Kläger die entsprechenden Daten eingibt, dem Kläger Hilfestellungen leiste. Dies hat insbesondere die Beweisaufnahme ergeben, wonach der Zeuge I. dargelegt hat, dass das System etwa Verbote von Stoffen oder auch künftig eintretende Verbote von Stoffen anzeigt oder auch sonstige Unzulässigkeiten, so dass der Kläger hier Hilfestellung erhält und seinerseits gegebenenfalls erste Hinweise dahingehend bekommt, welche Richtlinien etwa verletzt sind bzw. beachtet werden müssen. Trotzdem ist eine aktuelle Kenntnis der Recommendations auch nach dem Zeugen Voraussetzung für die Tätigkeit des Klägers. Könnte man also das Erfordernis der schwierigen Spezialtätigkeiten noch bejahen, weil der Kläger etwa nicht regelmäßig von einer Vielzahl von Mitarbeitern ausgeübte Tätigkeiten verrichtet, sondern tatsächlich besondere Tätigkeiten, die nicht im größeren Umfang anfallen und deren Kenntnisse, in Bezug etwa auf die Recommendations, auch auf seine Tätigkeit beschränkt sind, so hat der Kläger allerdings nicht dargelegt, inwieweit eine zusätzliche planmäßige betriebliche Spezialausbildung ihm entsprechende Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt hat. Der Kläger hat vielmehr eine Ausbildung als Metzger absolviert, welche mit seiner derzeitigen Tätigkeit in keinem Zusammenhang steht und hat die derzeit ausgeübte Tätigkeit gewissermaßen angelernt im Laufe der Tätigkeit. Dabei hat der Kläger auch nicht etwa dargelegt, dass er die ihm übertragene Tätigkeit im Rahmen der Qualitätssicherung ursprünglich etwa nicht ausüben konnte und erst durch weitergehende betriebliche Bildungsmaßnahmen im Laufe der Zeit diese Tätigkeit erledigen konn-

te. Insofern erscheint bereits die Erfüllung der Voraussetzung der Entgeltgruppe E 8 als fraglich.

Umso mehr muss dies für die Voraussetzungen der Entgeltgruppe E 9 gelten. Denn diese setzt noch höherwertigere Tätigkeiten voraus, für die eine abgeschlossene funktionsbezogene zusätzliche Aus- oder Weiterbildung erforderlich ist.

Zum einen ist bereits nicht erkennbar, inwieweit die Tätigkeiten des Klägers über schwierige Spezialtätigkeiten hinausgehen würden. Dabei reicht es nicht aus, nur die ausgeübte Tätigkeit darzulegen, vielmehr sind auch Tatsachen vorzutragen, aus denen sich die Erfüllung der Heraushebungsmerkmale ergibt, aus denen ein wertender Vergleich möglich ist (vgl. BAG Ur. v. 27.01.2010 – 4 AZR 567/08). Daran fehlt es, weil nicht dargelegt ist, warum sich die Tätigkeit des Klägers aus den schwierigen Spezialtätigkeiten der Entgeltgruppe E 8 heraushebt. Insbesondere hat die Beweisaufnahme ergeben, dass der Kläger etwa im Bereich der Entwicklungsbemusterung seinerseits keinerlei Kenntnisse etwa im Bereich der Werkstoffe haben muss, etwa in der Form, dass er für festgestellt verbotene Werkstoffe seinerseits nun andere Werkstoffe einsetzen müsste. Sollte der Kläger feststellen, dass bestimmte Werkstoffe nicht zulässig sind, so muss der Kläger dies an die Entwicklungsabteilung der Beklagten oder etwa an den Kunden weitergeben, damit dieser Ersatzwerkstoffe bestimmt. Nicht etwa muss also der Kläger hier besondere Kenntnisse im Bereich der Werkstoffe haben und seinerseits Werkstoffe anstelle anderer Werkstoffe setzen. Dies hat der Zeuge I. eindeutig und nachvollziehbar dargelegt. Dies entspricht im Übrigen auch der Tatsache, dass der Kläger in keiner Weise dargelegt hat, aufgrund welcher Umstände er über entsprechende Kenntnisse verfügen sollte. Angesichts der Ausbildung des Klägers und fehlender Darlegung etwa über entsprechende Weiterbildungen in diesem Bereich, erscheint insoweit die Aussage des Zeugen I. auch glaubhaft.

Soweit sich der Kläger darauf berufen hat, dass er eine funktionsbezogene Ausbildung erhalten hat, insbesondere durch Kurse, bezogen auf das IMDS-System, so ist dies zwar zwischen den Parteien unstrittig. Die Beklagte hat insbesondere auch nicht dargelegt, dass der Kläger etwa das IMDS-System auch ohne entsprechende Schulungen bedienen könnte. Maßgeblich erscheint aber, dass auch nach eigenen Darlegungen des Klägers , seine wesentliche Tätigkeit darin besteht, die Daten über die einzelnen Bestandteile der

Bauteile zusammenzustellen, im Einzelfall auch die jeweilige Gewichtung festzustellen und anhand der sogenannten Recommendations deren Zulässigkeit zu prüfen. Diese Tätigkeit hat der Kläger selbst mit 60 % seiner Arbeitszeit angegeben. Für diese also wesentliche Tätigkeit seines Aufgabenbereiches hat der Kläger aber keinerlei funktionsbezogene Ausbildung erhalten. Nach den Oberbegriffen der Entgeltgruppe E 9 müsste der Kläger aber eine höherwertige technische Tätigkeit verrichten, für eine abgeschlossene funktionsbezogene Aus- oder Weiterbildung erforderlich ist. Die technische Tätigkeit, die der Kläger nach eigenen Angaben überwiegend ausübt, die nach seinen eigenen Angaben in der Analyse der Bauteile besteht, hat der Kläger aber keinerlei Ausbildung erhalten. Lediglich für die relativ zeitlich gesehen untergeordnete und auch nicht technische Tätigkeit der Eingabe der Daten in das System, hat der Kläger eine kurze, relativ wenige Tage umfassende, Aus- und Weiterbildung erhalten. Dies erscheint aber insbesondere unter Berücksichtigung etwa der Ausbildungsanforderungen, wie sie in den Entgeltgruppen E 7 und E 8 enthalten sind, nicht als ausreichend, wenn man etwa im Rahmen der Entgeltgruppe E 7 beachtet, dass insoweit Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden oder in Bezug auf die Entgeltgruppe E 8, für die Kenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt werden, die durch eine abgeschlossene Facharbeiterausbildung erworben wurden. Insoweit handelt es sich bei den Eingabetätigkeiten in das IMDS-System also nicht um höherwertige Tätigkeiten, die über schwierige Spezialtätigkeiten hinausgehen würden, und für die funktionsbezogene Weiterbildung erforderlich ist. Jedenfalls fehlt es am Merkmal der Höherwertigkeit, die über die Schwierigkeit hinausgehen muss.

Gleiches gilt auch für die von Seiten des Klägers geltend gemachten Fremdsprachenkenntnisse, die der Kläger anführt, um die Eingruppierung in Entgeltgruppe E 9 zu rechtfertigen. Im Rahmen der Richtbeispiele für Entgeltgruppe E 9 ist insoweit genannt etwa eine kaufmännische Sachbearbeitung, die wesentlich durch die Verwendung einer Fremdsprache geprägt ist. Zum einen beruft sich der Kläger schon nicht auf eine kaufmännische Tätigkeit, sondern vielmehr auf eine technische Tätigkeit. Wenn man dieses Merkmal der Fremdsprachenbedeutung auch auf andere, etwa technische Tätigkeiten übertragen würde, so muss die Verwendung der Fremdsprache gerade prägend für die Tätigkeit sein. Was die Recommendations und die Anweisungen für das IMDS betrifft, so sind diese zum Großteil in Englisch verfasst, der Kläger selbst muss aber nur in geringem

Umfang selbst diese Fremdsprache verwenden, d. h. seinerseits englisch etwa kommunizieren. Der Kläger hat sich zwar darauf berufen, dass er auch mit Kunden z. T. in englischer Sprache E-Mail-Verkehr führen muss. Dies ist aber nur in untergeordneter Weise, etwa auch nur in untergeordnetem zeitlichem Umfang, der Kläger spricht selbst nur von 5 % seiner Tätigkeit, der Fall. Insoweit erscheint schon die Verwendung der Fremdsprache nicht als prägend. Hinzu kommt, dass bereits in der Entgeltgruppe E 7 auch Arbeitnehmer eingruppiert sind, die Tätigkeiten verrichten, für die nachgewiesene gute Kenntnisse mindestens einer Fremdsprache erforderlich sind. Das Merkmal der Verwendung der Fremdsprache, insbesondere das Prägendsein für die Tätigkeit muss also über die Anforderung hinausgehen, dass für die Tätigkeit gute Fremdsprachenkenntnisse erforderlich sind. Dass dies etwa der Fall wäre, hat der Kläger schon nicht dargelegt. Es ist dem Kläger lediglich zuzugeben, dass er über gute Englischkenntnisse, etwa auch im fachenglischen Bereich verfügen muss, um die Recommendations zu verstehen. Dass er aber auch diese Englischkenntnisse, von denen er auch nicht dargelegt hat, wie er etwa solche in besonderem Umfang erlangt hätte, seinerseits nunmehr anwenden, d. h. verwenden müsste im Sinne einer Konversation oder Kommunikation ist nicht ersichtlich im prägenden Umfang..

Schließlich greift auch die Behauptung des Klägers, er würde schwierige Analysen durchführen, nicht. Zum einen hat der Kläger schon nicht dargelegt, inwieweit die Analysen schwierig sind, d.h. über den normalen Grad hinausgehen. Des Weiteren erscheint aber auch nach Darlegung der Tätigkeiten des Klägers die Analyse als solche nicht als gegeben. Das Gericht konnte es insoweit dahingestellt lassen, ob mit dem Begriff Analyse im Rahmen der Richtbeispiele der Entgeltgruppe E 9 nur die sogenannte chemische Analyse gemeint ist. Jedenfalls liegt eine Analyse, d. h. ein eigenständiges Ermitteln der Bestandteile eines Bauteils insoweit nicht vor, als der Kläger lediglich die zugrundeliegenden Daten eines Bauteils zusammensammeln muss, sei es aus zur Verfügung gestellten Datensätzen der Beklagten, sei es aus Datensätzen von Kunden. Lediglich in Einzelfällen muss der Kläger etwa das Gewicht eines Bauteils bestimmen. Die ist aber keine Analyse eines Bauteils oder Werkstoffes, sondern lediglich die Bestimmung des Gewichts, nicht etwa die Bestimmung der Zusammensetzung.

Schließlich ist auch die Tätigkeit im Zusammenhang mit der ePep-Plattform, d. h. etwa die Übernahme von Teiltätigkeiten, die normalerweise Ingenieure verrichten müssten, nicht

als derart gewichtig anzusehen, dass hier die höhere Eingruppierung gerechtfertigt wäre. Der Kläger hat schon nicht dargelegt, inwieweit es sich hierbei um eine besonders schwierige Tätigkeit oder etwa gar eine höherwertige Tätigkeit handelt. Nach den Darlegungen des Zeugen I. besteht die Aufgabe des Klägers insoweit, falls er hier Lücken im Bereich der ePep-Plattform feststellt, darin, sich an die entsprechende Abteilung zu wenden, d. h. sich dorthin zu begeben, um die entsprechenden Daten mitgeteilt zu bekommen und diese dann in die ePep-Plattform einzutragen. Auch hier ist eine besondere Schwierigkeit oder Höherwertigkeit nicht erkennbar. Soweit der Zeuge I. eine gewisse Plausibilitätsprüfung angesprochen hat, die der Kläger bei der Dateneingabe vornehmen muss, insoweit als er etwa die ihm gelieferten Daten auf Plausibilität überprüfen muss, z.B. dahingehend, ob Gewichtsangaben überhaupt denkbar sind oder mit grundsätzlichen Angaben überhaupt nicht in Einklang zu bringen sind, oder ob etwa Bestandteile bei einem derartigen Bauteil gar nicht vorkommen können, so ist diese Plausibilitätsprüfung eben auf besondere Extremfälle beschränkt, die auch keine übermäßigen besonderen Kenntnisse voraussetzen. Zumindest hat auch der Kläger insoweit keine näheren weitergehenden besonderen Anforderungen dargelegt.

Da somit der Kläger weder im Einzelnen dargelegt hat, inwieweit er die Voraussetzungen der Entgeltgruppe E 8 erfüllt, noch besondere Tatsachen dargelegt hat, aus denen sich eine Heraushebung aus den Voraussetzungen der Entgeltgruppe E 8 im Sinne der Höherwertigkeit ergibt, konnte eine Eingruppierung seiner Tätigkeit in die Entgeltgruppe E 9 nicht festgestellt werden. Insoweit war die Berufung zurückzuweisen.

2. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

3. Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung der Sache zuzulassen, da die Frage, ob es sich bei den Entgeltgruppen E 7 bis E 9 um Aufbaugruppen handelt, grundsätzliche Bedeutung für eine Vielzahl von Fällen hat. Insoweit wird auf die Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

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 Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter

<http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Neumeier

Högele

Schneiderbauer-
Schwendler