

Aktenzeichen: 10 AZR 633/97
Bundesarbeitsgericht 10. Senat Urteil vom 18. November 1998
- 10 AZR 633/97 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 10. Juli 1995
Mannheim - 10 Ca 632/97 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 13. Mai 1997
Baden-Württemberg (Mannheim) - 16 Sa 151/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Elektrikers bei der Bundeswehr

Gesetz:

MTArb §§ 22, 23; Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb vom 11. Juli 1966 (TV LohngrV) Lohngruppen 9 Fallgruppe 1 und 8 - SV 2 a - und Lohngruppen 8 a und 4 Fallgruppe 1 - Allgemeiner Teil -

Leitsatz:

Einem Arbeiter obliegt die "Gewährleistung der Betriebsbereitschaft" i.S. der Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des Sonderverzeichnisses für Arbeiter im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung, wenn er selbständig über die Durchführung von Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten, die zur ständigen Funktionsfähigkeit komplizierter Anlagen einer zentralen Haus- und Betriebstechnik erforderlich sind, entscheidet.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 633/97

16 Sa 151/95 Baden-Württemberg (Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

18. November 1998

Urteil

Susdorf,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. November 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Freitag, die Richter Prof. Dr. Jobs und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Köhnen und Ohl für Recht erkannt:



1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 13. Mai 1997 - 16 Sa 151/95 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim - Kammern Heidelberg - vom 10. Juli 1995 - 10 Ca 632/94 - abgeändert:

Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab 1. Juli 1991 Lohn gemäß der Lohngruppe 9 des TV LohngrV-SV 2 a nebst 4 % Zinsen auf die nachzuzahlenden Nettolohndifferenzen seit dem 2. Dezember 1994 zu zahlen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Einreihung des Klägers.

Der Kläger ist seit 1. Februar 1975 bei der Beklagten in der Untertageanlage N , bei der es sich um eine unterirdische Kampfversorgungsanlage der Bundeswehr handelt, als Elektromechaniker beschäftigt. Kraft einzelvertraglicher Vereinbarung finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Tarifverträge für Arbeiter des Bundes Anwendung.

Der Kläger ist Mitglied des Personalrats und stellvertretendes Mitglied des Hauptpersonalrats.

Er verfügt über eine abgeschlossene dreieinhalbjährige Berufsausbildung als Elektriker. Im Laufe seiner Berufstätigkeit hat er eine Reihe von Zusatzausbildungen absolviert. Vom 23. August 1976 bis 22. März 1977 nahm er an der Kreisgewerbeschule Mosbach an einem 160 Unterrichtsstunden umfassenden „Grundlehrgang II: Bauelemente der Elektronik“ und vom 15. Januar 1980 bis 19. Juli 1980 an einem ebenfalls 160 Unterrichtsstunden umfassenden „Grundlehrgang III: Grundschaltun-



gen der Elektronik“ erfolgreich teil. Darüber hinaus absolvierte er im Jahre 1981 eine 80-stündige Ausbildung im Lichtbogenhandschweißen beim Deutschen Verband für Schweißtechnik e.V. - Kursstätte Mosbach. In der Zeit vom 1. März 1982 bis 24. Januar 1983 nahm er an einem 120-stündigen Fachlehrgang „Mikroprozessor-technik“ an der Volkshochschule Mosbach teil.

Für die Tätigkeit des Klägers wurde am 15. Februar 1993 durch die Beklagte eine Tätigkeitsdarstellung erstellt. In dieser heißt es u.a.:

„...“

Der Arbeiter ist in der Untertageanlage N mit ihren kombinierten betriebstechnischen Großanlagen beschäftigt. Er inspiziert, wartet und setzt defekte Anlagen instand. Neben dem handwerklichen Können als Elektriker sind auch fachübergreifende Kenntnisse notwendig.

Zur Erledigung der übertragenen Arbeiten an den elektrotechnischen Komponenten von Heizungs-, Kälte-, Pneumatik-, Hydraulik- und Wasserversorgungsanlagen besitzt der AN die notwendigen Fachkenntnisse aus diesen Fachgebieten.

Er führt im einzelnen aus:

6.1 Inspektion:

Zeitanteil: 8 h

- a) Überprüfung der Funktion
- b) Sicht- und Geräuschprüfungen
- c) Kontrolle der Meßinstrumente, Überprüfung und Vergleich der Ist- mit den Sollwerten
- d) Funktionskontrolle durch Prüfung aller Betriebszustände. Durchführung von Messungen mit den dazu erforderlichen Meßgeräten
- e) Überprüfung der elektrischen Sicherheit nach den einschlägigen Vorschriften (VDE 0100, 0105, 0107, VBG 4 usw.)

6.2 Wartung

Zeitanteil: 12 h

- a) Reinigen von Anlagen und Geräten
- b) Gründliche Prüfung auf Funktion und Zustand
- c) Nachjustieren der elektrischen Teile auf Sollwert
- d) Justieren mechanisch bewegter Teile
- e) Austausch festgestellter defekter u. verschlissener Bauteile



- f) Beseitigung von Korrosionen
- g) Überprüfung der elektrischen Sicherheit nach den einschlägigen Vorschriften (VDE 0100, 0105, 0107, VBG 4 usw.) durch Sichtprüfung bzw. Messungen mittels vorhandener Meßgeräte
- h) Funktionskontrolle durch Prüfung aller Betriebszustände
- i) Erstellung eines Wartungsberichtes

6.3 Instandsetzung

Zeitanteil: 14 h

- a) Feststellung gemeldeter Störungen
- b) Ermittlung der Störursache und Fehlereingrenzung u.a. durch eigene Messungen und Durchführung auch besonders schwieriger Instandsetzungen an techn. Anlagen und Geräten
- c) Überprüfung der elektrischen Sicherheit nach den einschlägigen Vorschriften (VDE 0100, 0105, 0107, VBG 4 usw.)
- d) Funktionskontrolle durch Prüfung aller Betriebszustände

6.4 Installation

Zeitanteil: 4,5 h

- a) Verlegen von Kabel und Leitungen
- b) Bearbeiten und Zurichten von Kabel und Leitungen
- c) Verdrahten und Verbinden
- d) Prüfen von Stromwegen und der Isolationswiderstandswerte
- ...

Auf Grund vierjähriger Tätigkeit in der Lohngruppe 8 Fallgruppe 6 des Sonderverzeichnisses für Arbeiter im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung, die unter die SR 2 a des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb (bis März 1996: MTB II) fallen (SV 2 a), des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb vom 11. Juli 1966 (bis zum 1. März 1996: Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes - MTB II - vom 11. Juli 1966) (im folgenden: TV LohngrV-SV 2 a) wurde der Kläger mit Wirkung vom 1. Oktober 1994 in die Lohn-



gruppe 8 a des Allgemeinen Teils dieses Tarifvertrages (im folgenden: TV LohngrV-AT) eingereiht.

Der Kläger ist der Meinung, er erfülle die Voraussetzungen für eine Einreihung in die Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a. Diesen Anspruch machte er erstmals mit Schreiben vom 11. Juli 1991 gegenüber der Beklagten erfolglos geltend.

Die für die Einreihung des Klägers einschlägigen Bestimmungen des TV LohngrV lauten:

„Allgemeiner Teil

Lohngruppe 4

- 1 Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden

...

Lohngruppe 8 a

Arbeiter der Lohngruppe 8 des Allgemeinen Teils und der Sonderverzeichnisse, die in einer Fallgruppe mit dem Hinweiszeichen** eingereiht sind, nach vierjähriger Tätigkeit als solche in dieser Fallgruppe

Sonderverzeichnis für Arbeiter im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung, die unter die SR 2 a des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb fallen (SV 2 a)

Lohngruppe 8

...

- 6 Arbeiter der Lohngruppe 6 Fallgruppe 5.2, die Raumlufttechnische Großanlagen oder kombinierte Betriebstechnische Großanlagen (z.B. in Luftraumüberwachungseinrichtungen, Untertageanlagen, Rechenzentren der Bundeswehr, Fernmeldeeinrichtungen, Instandsetzungsschutzbauten) warten

und instandsetzen und hierfür fachübergreifende Kenntnisse benötigen**

...

Lohngruppe 9

- 1 Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren (z.B. Elektromechaniker, Energieelektroniker, Kälteanlagenbauer, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, Meß- und Regelmechaniker) mit einer zusätzlichen fachlichen Fortbildung, die in großen Arbeitsstätten mit zentraler Haus- und Betriebstechnik komplizierte Anlagen (z.B. zentrale Meß-, Steuer- und Regelanlagen für Heiz-, Klima-, Sanitär- und Elektrotechnik) warten, instandsetzen, die Betriebsbereitschaft gewährleisten und in der Lage sind, die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen.

Protokollnotiz:

Die zusätzliche fachliche Fortbildung wird auch durch den Meisterbrief nachgewiesen.“

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab dem 1. Juli 1991 Lohn gemäß Lohngruppe 9 des SV 2 a des MTB II zu bezahlen, zuzüglich 4 % Zinsen aus den monatlichen Nettodifferenzbeträgen seit Rechtshängigkeit.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie trägt vor, die für die Einreihung des Klägers maßgebende auszuübende Tätigkeit sei in der Tätigkeitsbeschreibung vom 15. Februar 1993 festgehalten. Danach erfülle der Kläger nicht die Voraussetzungen für eine Einreihung in die Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a. So verfüge er nicht über die geforderte zusätzliche fachliche Fortbildung. Seine Fortbildungsmaßnahmen könnten einer Meisterausbildung nicht gleichgestellt werden, was aber für eine Anerkennung als „zusätzliche fachliche Fortbildung“ im Tarifsinne erforderlich wäre. Außerdem



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



„gewährleiste“ er nicht die Betriebsbereitschaft der von ihm gewarteten und instandgesetzten Anlagen. Bei diesen handele es sich auch nicht um „komplizierte Anlagen“. Da er im Bereich der Energieversorgung und Elektrotechnik tätig sei und nicht in der Leitwarte (Schaltzentrale), sei auch das Tarifmerkmal „mit zentraler Haus- und Betriebstechnik“ der Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a nicht erfüllt. Ob der Kläger die Fähigkeit besitze, „die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen“, könne dahinstehen, weil diese Fähigkeit zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben nicht erforderlich sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und im Urteil die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet. Der Kläger erfülle nicht alle objektiven Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a. So „gewährleiste“ er insbesondere nicht die „Betriebsbereitschaft“ der von ihm zu reparierenden und instandzuhaltenden Anlagen. Die „Gewährleistung der Betriebsbereitschaft“ stelle sich nicht allein als Instandsetzen und Warten von Anlagen dar, da nur derjenige die „Betriebsbereitschaft gewährleiste“, von dem dies arbeitsvertraglich verlangt werde. Damit müsse die „Gewährleistung der Betriebsbereitschaft“ Inhalt der dem Arbeit-



nehmer - zumindest stillschweigend - übertragenen Aufgaben sein. Daran fehle es aber beim Kläger. Diesem sei nämlich im Gegensatz zum Elektromeister Z die Sicherstellung der Funktions- und Betriebsbereitschaft der Anlage nicht übertragen. Daß der Kläger im Vertretungsfalle diese Aufgaben ebenfalls wahrnehmen müsse, sei nicht ausreichend.

Letztlich ist nach Meinung des Landesarbeitsgerichts auch das Eingruppierungsmerkmal „zusätzliche fachliche Fortbildung“ nicht erfüllt. Dieses Merkmal erfüllten nur Arbeitnehmer, die solche handwerklich-technischen Kenntnisse erworben haben, wie sie Meistern auf Grund ihres formellen Qualifikationsnachweises vermittelt worden sind. Auch widerspräche es dem Sinn und Zweck der Tarifnorm, wenn Qualifikationsnachweise für die Einreihung in die Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a ausreichen, die nicht Kenntnisse entsprechend dem neuesten fachlichen Stand garantierten. Ob solche Kenntnisse beim Kläger vorlägen, sei aber zweifelhaft.

II. Mit dieser Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Auf Grund der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen und des von ihm in Bezug genommenen Sachvortrages der Parteien kann der Senat nach § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO eine eigene Sachentscheidung über den Anspruch des Klägers auf Entlohnung nach Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a treffen.

Der Kläger erfüllt die Einreihungsmerkmale der Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a.

Der Lohn des Klägers wird nach § 21 Abs. 1, § 22 MTArb nach der „Tätigkeit (Lohngruppe)“ bestimmt. Insoweit ist § 2 Abs. 1 TV LohngrV maßgebend. Dieser bestimmt, daß für die Einreihung in die Lohngruppe die mit mindestens der Hälfte



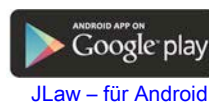
der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit auszuübende Tätigkeit maßgebend ist, soweit sich aus den Tätigkeitsmerkmalen nichts anderes ergibt. Für den Kläger, der als Arbeiter im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung tätig ist, gilt neben dem TV LohngrV - Allgemeiner Teil - das Sonderverzeichnis 2 a (SV 2 a) zum TV LohngrV.

1. Da der Kläger über eine dreieinhalbjährige abgeschlossene Ausbildung als „Elektriker“ verfügt, handelt es sich bei ihm um einen „Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf“ im Sinne der Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a.

2. Entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts verfügt er auch über eine „zusätzliche fachliche Fortbildung“.

Die Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a stellt nicht klar, was unter einer solchen Fortbildung zu verstehen ist. Die Tarifnorm verlangt lediglich, daß die fachliche Fortbildung neben der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf vorliegen muß. Dies folgt aus der Verwendung des Wortes „zusätzlichen“. Aus dem Wortlaut und dem Sinnzusammenhang ergibt sich, daß die zusätzliche fachliche Fortbildung den Arbeiter in die Lage versetzen muß, die in der Fallgruppe 1 der Lohngruppe 9 des TV LohngrV-SV 2 a aufgeführten Arbeiten zu erfüllen.

Nicht jedoch ergibt sich aus dem Tarifwortlaut, daß diese Fortbildung einer Meisterausbildung in zeitlicher und qualitativer Hinsicht entsprechen muß. Hätten die Tarifvertragsparteien dies gewollt, so hätte es nahegelegen, die Formulierung aufzu-



nehmen, daß die zusätzliche fachliche Fortbildung einer Meisterausbildung „entsprechend“ oder dieser „gleichwertig“ sein muß. Gegen die Annahme einer solchen „Gleichwertigkeit“ spricht auch, daß in der Tarifnorm selbst die Meisterausbildung bzw. der Meisterbrief überhaupt nicht erwähnt wird, wie dies z.B. in der Lohngruppe 9 Fallgruppe 18.1 des MTL der Fall ist, wo es heißt: „mit Meisterbrief oder mit einer zusätzlichen fachlichen Fortbildung“. Vielmehr wird lediglich in einer Protokollnotiz zur Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a klargestellt, daß die „zusätzliche fachliche Fortbildung“ auch durch den Meisterbrief nachgewiesen wird.

Daraus läßt sich ableiten, daß nach dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung die fachliche Fortbildung nur geeignet sein muß, dem ausgebildeten Facharbeiter die selbständige Erledigung der in der Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a beschriebenen Aufgaben und Arbeiten zu ermöglichen. Für eine solche Auslegung der Tarifnorm sprechen auch noch eine Reihe weiterer Überlegungen.

So wäre es nicht sachgerecht, von einem Arbeiter mit abgeschlossener einschlägiger Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf eine weitere mehrjährige Ausbildung zum Meister zu verlangen, wenn eine kürzere zusätzliche fachliche Fortbildung zur Ausübung der geforderten Tätigkeiten ebenfalls ausreicht (so: BAG Urteil vom 10. Juli 1996 - 4 AZR 759/94 - AP Nr. 2 zu § 17 TV Arb Bundespost).

Dadurch, daß die Tarifvertragsparteien in einer Protokollnotiz klargestellt haben, daß der Nachweis einer „zusätzlichen fachlichen Fortbildung“ auch durch den Meisterbrief erbracht werden kann, haben sie deutlich gemacht, daß sie in erster Linie davon ausgehen, daß der Facharbeiter die für die Tätigkeiten der Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a erforderlichen zusätzlichen Kenntnisse



und Fähigkeiten nicht durch eine Meisterausbildung erwirbt, sondern durch eine einschlägige zusätzliche fachliche Fortbildung.

Die vom Landesarbeitsgericht angestellten Erwägungen, inwieweit gewährleistet sein muß, daß die fachliche Fortbildung „Kenntnisse“ des Arbeiters „entsprechend dem neuesten fachlichen Standard garantiere“, sind unbehelflich. So wäre diese „Garantie“ auch durch einen Meisterbrief nicht gegeben, da dieser auch bereits vor vielen Jahren erworben sein könnte und damit ebenfalls keine „Garantie“ für die Kenntnisse des Meisters über den neuesten Stand der Technik gegeben wäre. Auch ein Meister kann nämlich auf dem einmal erworbenen Kenntnisstand „verharren“, wenn er sich nicht fortbildet.

Zwischen den Parteien ist es nicht streitig, daß der Kläger durch die von ihm absolvierten Fortbildungsmaßnahmen in die Lage versetzt wird, die von ihm zu erledigenden Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen. So hat auch die Beklagte in ihrem Schreiben vom 26. Februar 1993 dem Kläger gegenüber festgestellt:

„Die von Ihnen durchlaufenen Schulungsmaßnahmen tragen zweifelsohne zur ordnungsgemäßen Erledigung Ihres Aufgabenbereiches bei. ...“

3. Bei dem Einsatzort des Klägers handelt es sich auch um eine „große Arbeitsstätte“ im Sinne der Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a.

Eine solche liegt nicht nur bei einer entsprechenden räumlichen Größe vor. Sie kann sich auch aus der Zahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer, der Größe der technisch-maschinellen Ausstattung oder auch aus besonderen betriebsorganisatorischen Gründen ergeben (BAG Urteil vom 28. Mai 1997 - 10 AZR 515/95 - AP Nr. 4 zu § 21 MTArb, m.w.N.).



Da es sich bei der Untertageanlage, in welcher der Kläger beschäftigt ist, um eine solche handelt, die über eine Gesamtfläche von 163.000 qm mit 90 km ausgebauten Stollen verfügt, bestehen bereits hinsichtlich der räumlichen Größe keine Zweifel daran, daß eine „große Arbeitsstätte“ vorliegt. Dies ist auch zwischen den Parteien nicht streitig und von ihnen im Rechtsstreit nicht problematisiert worden.

4. Die Arbeitsstätte des Klägers ist auch eine solche „mit zentraler Haus- und Betriebstechnik“. Die Untertageanlage der Bundeswehr verfügt über Heizungs-, Kälte-, Pneumatik-, Hydraulik- und Wasserversorgungsanlagen, mittels derer der gesamte Komplex versorgt wird.

Solche zentralen Versorgungsanlagen stellen eine zentrale Haus- und Betriebstechnik dar (vgl. BAG Urteil vom 28. Mai 1997, aaO). Dies sieht auch die Beklagte so, wie sich aus ihrem Sachvortrag im Schriftsatz vom 6. März 1996 ergibt. Dort trägt sie nämlich vor:

„Die Untertageanlage ist mit zentraler Haus- und Betriebstechnik ausgestattet.“

Ob der Kläger in der Schaltzentrale (Leitwarte) tätig ist, von der aus die Haus- und Betriebstechnik gesteuert wird, ist für die Frage, ob eine „große Arbeitsstätte mit zentraler Haus- und Betriebstechnik“ im Sinne der Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a vorliegt, ohne Belang. Zur Erfüllung dieses Tarifbegriffes reicht das Vorhandensein einer solchen zentralen Technik aus. Es ist nicht von Bedeutung, ob der Arbeitnehmer dort eingesetzt wird.

5. Der Kläger wartet auch „komplizierte Anlagen“, setzt diese instand und gewährleistet deren Betriebsbereitschaft.



- a) Bei den vom Kläger betreuten Anlagen handelt es sich um „komplizierte“ Anlagen im Sinne der Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a.

Geräte und Anlagen sind dann kompliziert, wenn sie so beschaffen sind, daß ihre Instandsetzung höhere Anforderungen verlangt. Diese müssen auf Grund der Tarifsystematik über diejenigen hinausgehen, die an allgemeine Mechaniker gestellt werden (BAG Urteil vom 28. Mai 1997, aaO, m.w.N.).

Wie sich aus der Einreihung des Klägers durch die Beklagte in die Lohngruppe 8 Fallgruppe 6 des TV LohngrV-SV 2 a ergibt, geht auch sie davon aus, daß er für seine Tätigkeit „fachübergreifende Kenntnisse“ benötigt, da solche Voraussetzung für eine entsprechende Einreihung sind. Dieses Erfordernis hat ihm die Beklagte auch ausdrücklich in ihrer Tätigkeitsbeschreibung - Teil II - bescheinigt. Auf diese Tätigkeitsbeschreibung ist - wie die Beklagte selbst vorträgt - für die Beurteilung der Tätigkeit des Klägers abzustellen.

Sind aber für die Betreuung von Anlagen fachübergreifende Kenntnisse nötig, so gehen die Anforderungen, die an die Instandsetzung solcher Anlagen gestellt werden, über diejenigen hinaus, über die Mechaniker im allgemeinen verfügen müssen. Für diese Annahme spricht auch, daß die Beklagte in ihrer Tätigkeitsbeschreibung - Teil I - selbst festgestellt hat, daß der Kläger „besonders schwierige Instandsetzungs- oder Spezialarbeiten“ verrichtet, „weil in der Untertageanlage N komplizierte, spezifische Anlagentechnik vorhanden ist“.

- b) Daß der Klammerzusatz zum Tarifbegriff „komplizierte Anlagen“ beispielhaft lediglich zentrale Meß-, Steuer- und Regelanlagen für Heiz-, Klima-, Sanitär- und Elektrotechnik erwähnt, ändert an dieser Beurteilung nichts. Durch diesen Zusatz wollten die Tarifvertragsparteien keine abschließende Definition des Tarifbegriffes



der „komplizierten Anlagen“ schaffen, wie sich bereits aus der Verwendung der Formulierung „z.B.“ ergibt. Hätten die Tarifvertragsparteien unter „komplizierten Anlagen“ lediglich solche zentralen Meß-, Steuer- und Regelanlagen verstanden, wie sie in einer Leitwarte (Schaltzentrale) vorhanden sind, so hätten sie dies eindeutig zum Ausdruck gebracht und nicht den allgemeinen und sehr weitgehenden Begriff der „komplizierten Anlagen“ verwendet. Davon ist auch deshalb auszugehen, weil im TV LohngrV-SV 2 a die von den Arbeitern zu bedienenden oder betreuenden Geräte und Anlagen in den einzelnen Lohngruppen meistens sehr konkret benannt sind. Damit können auch Anlagen, die sich nicht als „zentrale Meß-, Steuer- und Regelanlagen“ darstellen, „komplizierte Anlagen“ im Tarifsinne sein. Somit ist es auch ohne Bedeutung, ob der Kläger in der Leitwarte (Schaltzentrale) beschäftigt wird, was nach dem Sachvortrag der Beklagten nicht der Fall ist.

6. Der Kläger wartet diese komplizierten Anlagen, setzt sie instand und gewährleistet ihre Betriebsbereitschaft.

a) Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet die Formulierung „eine Anlage warten“: „ständig auf ihre Funktionsfähigkeit überprüfen und sobald Defekte festgestellt werden, diese beheben“ (Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 6. Aufl.).

„Instand setzen“ heißt: „etwas ausbessern, wiederherstellen“ (Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 6. Aufl.).

Damit ist begrifflich in der „Wartung“ die „Instandsetzung“ enthalten (BAG Urteil vom 28. Mai 1997, aaO; Urteil vom 10. Juni 1998 - 10 AZR 117/97 - n.v.).

Wie sich aus der Tätigkeitsbeschreibung des Klägers ergibt, führt dieser mit einem Zeitanteil von insgesamt 34 Stunden pro Woche Inspektions-, Wartungs- und



Instandsetzungsarbeiten durch. Damit erledigt er mit mindestens der Hälfte seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit (38,5 Std./Woche) Tätigkeiten im Sinne der Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a. Dabei bleibt die durch seine Tätigkeit als Mitglied des Personalrats bzw. Hauptpersonalrats entfallende Arbeitszeit außer Betracht (vgl. BAG Urteil vom 10. Juni 1998, aaO).

- b) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts „gewährleistet“ der Kläger auch die „Betriebsbereitschaft“ der betreuten Anlage.

Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 28. Mai 1997 (aaO) festgestellt, daß bei einer Vergütungsgruppe, in der als Einreihungsvoraussetzung das „Warten“, „Instandsetzen“ und „Gewährleisten der Betriebsbereitschaft“ komplizierter Anlagen einer zentralen Haus- und Betriebstechnik enthalten ist, der Tarifbegriff „Betriebsbereitschaft gewährleisten“ nichts anderes heißt, als daß der Arbeiter darauf zu achten hat, daß die Anlage immer in einem betriebsbereiten Zustand ist, d.h. daß diese ständig auf ihre Funktionsbereitschaft überprüft werden muß und auftretende Defekte alsbald behoben werden müssen. Damit stelle dieser Begriff letztlich den Oberbegriff zu den Begriffen „Warten“ und „Instandsetzen“ dar.

An dieser Rechtsprechung, daß der Tarifbegriff „Betriebsbereitschaft gewährleisten“ keine zusätzliche, über das Warten und Instandsetzen hinausgehende Tätigkeit darstellt, die dem Arbeitnehmer - wie das Landesarbeitsgericht meint - dazu auch noch vom Arbeitgeber besonders auf Dauer übertragen sein muß, ist festzuhalten.

Für eine andere Auslegung ergeben sich aus dem Tarifwortlaut und dem Tarifzusammenhang keine ausreichenden Anhaltspunkte.



So wird insbesondere vom Sprachgebrauch her kein grundlegender Unterschied zwischen der „Wartung“ einer Anlage und der „Gewährleistung der Betriebsbereitschaft“ derselben gemacht.

Die Wartung einer Anlage, die nicht dazu führt, daß die technische Betriebsbereitschaft der Anlage gewährleistet ist, ist schlechterdings nicht vorstellbar.

Daß die Tarifvertragsparteien bei der Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a das Einreihungsmerkmal „Betriebsbereitschaft gewährleisten“ neben den Begriffen „Warten“ und „Instandsetzen“ zusätzlich aufgenommen haben, obwohl sie dieses ansonsten im Lohngruppenverzeichnis des TV LohngrV-SV 2 a nicht getan haben, wenn dort von „Warten“ und „Instandsetzen“ die Rede ist (vgl. Lohngruppe 3 Fallgruppe 5.15, Lohngruppe 4 Fallgruppe 5.16, Lohngruppe 5 Fallgruppe 5.5, Lohngruppe 8 Fallgruppe 6, Lohngruppe 9 Fallgruppen 6 und 7), hat den Zweck klarzustellen, daß die „Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten“ nicht in bestimmten zeitlich festgelegten Intervallen stattfinden, sondern daß diese fortlaufend ohne eine bestimmte zeitliche Vorgabe erfolgen müssen, weil es sich bei den betreuten Anlagen um Teile von Versorgungsanlagen der Heiz-, Klima- oder Sanitärtechnik handelt, deren volle Funktionsfähigkeit, d.h. Betriebsbereitschaft, ununterbrochen gewährleistet sein muß, damit die großen Arbeitsstätten ständig mit Wärme, Strom, Wasser, Frischluft und ähnlichem versorgt werden.

Daß der Kläger seine Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten fortlaufend durchführt und insbesondere im Bedarfsfalle behebbare Störungen sogleich beseitigt, ist zwischen den Parteien unstreitig.

Zum anderen dient die Verwendung des Begriffs „Betriebsbereitschaft gewährleisten“ aber auch dazu, deutlich zu machen, daß der mit Wartungs- und In-



standsetzungsaufgaben betraute Arbeiter diese nicht auf Einzelanweisungen von Vorgesetzten durchführt, sondern auf Grund eigener Entscheidung. Damit „gewährleistet“ nur derjenige die Betriebsbereitschaft einer Anlage, der im Rahmen allgemeiner Aufgabenzuweisungen im Einzelfall selbständig entscheidet, welche konkreten Wartungs- und insbesondere Instandsetzungsarbeiten durchzuführen sind.

Daß der Kläger die ihm übertragenen Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten nicht auf Grund konkreter Einzelanweisungen durch seinen Vorgesetzten erledigt, sondern im Rahmen der allgemeinen Aufgabenzuweisungen, wie sie in seiner Tätigkeitsbeschreibung zum Ausdruck kommen, ist aber unstreitig.

Die Tätigkeiten, welche die Beklagte bei der Tätigkeitsbeschreibung des Vorgesetzten des Klägers, des Maschinenmeisters Z , als Tätigkeiten im Rahmen der „Sicherstellung der Funktions- und Betriebsbereitschaft“ der genannten Anlage bezeichnet hat, sind keine Tätigkeiten, die unmittelbar für die „Gewährleistung der Betriebsbereitschaft“ im Tarifsinne erforderlich sind. Bei den in dieser Tätigkeitsbeschreibung angegebenen Tätigkeiten handelt es sich um solche, die sicherstellen sollen, daß die mit dem Betrieb der Haus- und Betriebstechnik anfallenden Verwaltungs- und Organisationsmaßnahmen, wie z.B. die Erstellung und Ergänzung von Plänen, Karteien oder Anweisungen durchgeführt und die Sicherheitsvorschriften beachtet werden. Daß das Aufgabengebiet des Vorgesetzten des Klägers vor allem den Verwaltungs- und Organisationsbereich umfaßt, zeigt auch dessen Eingruppierung als Angestellter.

Dies sind aber keine Tätigkeiten, welche die technische Betriebsbereitschaft der Anlagen gewährleisten, auf die aber das Einreihungsmerkmal der Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a entscheidend abstellt.



7. Der Kläger ist auch in der Lage, die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen.

Der Wortlaut der Tarifnorm zeigt deutlich, daß es ausreicht, wenn er zur Anpassung „in der Lage“ ist, d.h., wenn er die Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, im Bedarfsfalle diese Anpassung vorzunehmen. Dabei ist es allerdings nicht ausreichend, daß er die Fähigkeit besitzt, die technischen Anlagen mit handwerklichen Mitteln zu ändern. Die Tarifnorm fordert vielmehr, daß er eine Anpassung der Regelung und Steuerung - also des elektronischen Teils der Anlagen - an technische Veränderungen vornehmen kann. Demnach muß der Kläger auch in der Lage sein, in die EDV-gestützte Steuerungs- und Regelungstechnik der Anlagen einzugreifen. Eine Anpassung der Regelung und Steuerung der Anlagen an technische Änderungen im Sinne der Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a liegt nur dann vor, wenn der Arbeiter in der Lage ist, die Regelung und Steuerung eigenhändig zu verändern, um sie Änderungen der technischen Anlagen anzupassen. Dafür ist es erforderlich, daß er die Fähigkeit besitzt, neue oder geänderte Programme für die Regelungs- und Steuerungsanlagen zu erarbeiten, mit denen die zentrale Haus- und Betriebstechnik nach einer durchgeführten technischen Änderung oder Erweiterung ordnungsgemäß weiterbetrieben werden kann, wenn die bisherige Regelung oder Steuerung einen solchen ordnungsgemäßen Betrieb nicht mehr gewährleistet. Eine solche technische Änderung, die eine Anpassung der Regelung und Steuerung bedingt, kann z.B. der Einbau einer neuen technisch veränderten Heizanlage sein. Dabei können solche Änderungen durch neue gesetzliche Bestimmungen (z.B. Umweltschutz) oder durch eine Weiterentwicklung auf technischem Gebiet veranlaßt sein (vgl. BAG Urteil vom 28. Mai 1997, aaO).



Der Kläger hat vorgetragen, er sei dazu in der Lage. So habe er insbesondere die komplette Steuerung der Heizungsanlage geändert und sie teilweise auf das Computerprogramm aufgeschaltet. Auch habe er von September bis Dezember 1995 selbständig die gesamten Anlagen auf ein Computerprogramm aufgeschaltet und in diesem Zusammenhang neue Pläne erstellt, vorhandene Verdrahtungen geändert, mehrere Relais eingebaut, defekte Überwachungseinrichtungen ausgetauscht und Funktionsproben durchgeführt.

Die Durchführung dieser Arbeiten und das Vorhandensein der vom Kläger behaupteten Kenntnisse und Fähigkeiten zum Anpassen der Regelung und Steuerung der Anlagen an technische Änderungen hat die Beklagte auch nicht ausdrücklich bestritten, sondern „dahingestellt“ sein lassen.

8. Da der Kläger demnach die Voraussetzungen für eine Einreihung in die Lohngruppe 9 Fallgruppe 1 des TV LohngrV-SV 2 a erfüllt, hat er seit dem 1. Juli 1991 Anspruch auf Vergütung nach dieser Lohngruppe. Der geltend gemachte Anspruch auf 4 % Zinsen auf die rückständigen Nettolohndifferenzen ist nach §§ 288, 291 Abs. 1 BGB für die Zeit ab Eintritt der Rechtshängigkeit am 2. Dezember 1994 begründet.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Dr. Jobs

Böck

Köhnen

Kay Ohl



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)