

Aktenzeichen: 10 AZR 711/96

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 11. Juni 1997

- 10 AZR 711/96 -

I. Arbeitsgericht
Pforzheim

Urteil vom 02. Mai 1996

- 3 Ca 587/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 25. September 1996

- 3 Sa 47/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung - Oberhandwerker bei der BfA

Gesetz:

Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTV für die
Arbeiter der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vom
16. Januar 1967 (TV LohngrV-BfA) § 2, Lohngruppen 8, 8 a, 9;
ZPO § 138 Abs. 3, § 554 Abs. 3 Nr. 3 b

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 711/96

3 Sa 47/96 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Juni 1997

U r t e i l

Susdorf,
Reg.-Obersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Juni 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Hauck und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Bacher und Burger für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
25. September 1996 - 3 Sa 47/96 - wird zurück-
gewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 Entlohnung des
Klägers.

Der Kläger ist seit 1972 in der von der Beklagten betriebe-
nen "S -Klinik" in S , die über 250 Betten
verfügt, beschäftigt. Dort sind insgesamt 150 Mitarbeiter tätig.

Er hat den Beruf des Elektrikers mit einer Ausbildungszeit
von drei Jahren erlernt. Des weiteren hat er folgende Zusatzaus-
bildungen erfolgreich absolviert:

Kesselwärterlehrgang beim TÜV Stuttgart

- Dauer 120 Stunden -

Ausbildung zum "Kreisausbilder-Gruppenführer" an der Landes-
feuerweherschule Bruchsal - 160 Stunden -

Maschinenisten-Lehrgang - 40 Stunden -

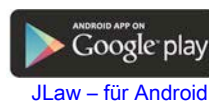
Elektronik-Kurs an der Bundesfachschule Oldenburg

- 160 Stunden -

Seminare der Berufsgenossenschaft in Mainz und Stuttgart.



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



Mit Wirkung vom 1. Juni 1985 wurde der Kläger zum "Oberhandwerker und Stellvertreter des Maschinenmeisters" bestellt.

Als Maschinenmeister, der seit 1. Januar 1996 als "Technischer Leiter" bezeichnet wird, fungiert ein Herr B , welcher der unmittelbare Vorgesetzte des Klägers ist. Dem Kläger seinerseits unterstehen drei Handwerker.

Im Jahre 1993 wurde die "S -Klinik" mit moderner Haustechnik (u.a. mit einer "Großanlage für Gebäudeleittechnik") ausgerüstet. Dazu zählen u.a. mikroprozessorgesteuerte Anlagen, Gebäudeleittechnik, Wärmerückgewinnung bei Lüftung, Kühlung und Bewegungsbad und Stromspitzenüberwachung.

Der Kläger erhält seit dem 1. Oktober 1990 Entlohnung nach Lohngruppe 8 a des auf das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifbindung und arbeitsvertraglicher Vereinbarung anwendbaren Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum MTV für die Arbeiter der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (MTArb-BfA II) vom 16. Januar 1967 (im folgenden: TV LohngrV-BfA).

Mit Schreiben vom 3. Juni 1994 verlangte der Kläger von der Beklagten "die Einstufung in die Lohngruppe 9" des TV LohngrV-BfA.

Dieser Tarifvertrag lautet - soweit vorliegend von Interesse:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"§ 2

Einreihung in die Lohngruppen

- (1) Für die Einreihung in die Lohngruppen ist die mit mindestens der Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auszuübende Tätigkeit maßgebend, soweit sich aus den Tätigkeitsmerkmalen nichts anderes ergibt.

...

Lohngruppenverzeichnis

Lohngruppe 8

- 1 Oberhandwerker als ständiger Vertreter des Maschinenmeisters in einer Rehabilitationseinrichtung in Maschinenanlagen, in denen mindestens drei Mitarbeiter (einschließlich des Maschinenmeisters) tätig sind**
- 2 Oberhandwerker für die Gebäudeautomation in der zentralen Verwaltung**

...

Lohngruppe 8 a

Arbeiter der Lohngruppe 8, die in eine Fallgruppe mit dem Hinweiszeichen** eingereiht sind, nach vierjähriger Tätigkeit als solche in dieser Fallgruppe

Lohngruppe 9

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-, Sani-



tär- und Elektrotechnik) warten, instandsetzen, die Betriebsbereitschaft gewährleisten und in der Lage sind, die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen

Erläuterung

Die zusätzliche fachliche Fortbildung wird auch durch den Meisterbrief nachgewiesen.

..."

Der Kläger trägt vor, seine Aufgabe bestehe überwiegend darin, die Anlagen der Haustechnik zu warten, instandzusetzen und deren Betriebsbereitschaft zu gewährleisten. Dabei sei er in der Lage, "die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen".

Die von ihm betreuten Anlagen seien kompliziert im Tarifsinne. Auch sei er auf einer "großen Arbeitsstätte" beschäftigt. Die Gesamtgrundfläche des Klinikgeländes betrage 12 ha, die dort stehenden Klinikgebäude hätten eine Gesamtfläche von etwa 19.000 m²; außerdem stünden auf dem Gelände noch neun Wohnhäuser mit insgesamt 45 Wohnungen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab dem 1. Dezember 1993 Vergütung nach der Lohngruppe 9 des Lohngruppenverzeichnisses in der Fassung des 10. Änderungstarifvertrages zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für die Arbeiter der BfA zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Sie meint, die Tätigkeit des Klägers als Oberhandwerker sei in Lohngruppe 8 bzw. nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Lohngruppe durch die Lohngruppe 8 a TV LohngrV-BfA abschließend geregelt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und im Urteil die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Er rügt insbesondere, daß das Landesarbeitsgericht zu Unrecht angenommen habe, sein Sachvortrag zum Tarifbegriff "große Arbeitsstätte" sei prozessual nicht ausreichend gewesen.

Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Er erhält zu Recht nach vierjähriger Tätigkeit in Lohngruppe 8 ab dem 1. Oktober 1990 Entlohnung nach Lohngruppe 8 a TV LohngrV-BfA.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet.

Da dem Kläger ab dem 1. Juni 1985 die Aufgabe als "Oberhandwerker und Stellvertreter des Maschinenmeisters" im Sinne der



Lohngruppe 8 TV LohngrV-BfA übertragen worden sei und da er diese auch ausübe, könne ihm nicht gleichzeitig auch die andere Tätigkeit eines qualifizierten Facharbeiters mit den besonderen Aufgaben der Lohngruppe 9 TV LohngrV-BfA übertragen sein.

Der Kläger hätte substantiiert darlegen müssen, daß er nicht die Tätigkeit eines "Oberhandwerkers" im Sinne der Lohngruppe 8 TV LohngrV-BfA, sondern eine solche nach Lohngruppe 9 TV LohngrV-BfA ausübe. Daran fehle es aber. So habe er nicht ausreichend dargetan, daß er auf einer "großen Arbeitsstätte" im Tarifsinne eingesetzt werde und daß er "in der Lage sei, die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen".

II. Dem Landesarbeitsgericht ist nicht in allen Punkten der Begründung, aber im Ergebnis zu folgen.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Entlohnung nach Lohngruppe 9 TV LohngrV-BfA.

1. Die Klage ist zulässig.

Es handelt sich bei dieser um eine sog. Eingruppierungsfeststellungsklage, die im öffentlichen Dienst allgemein üblich ist und gegen deren Zulässigkeit nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken bestehen (vgl. BAG Urteil vom 19. März 1986 - 4 AZR 470/84 - AP Nr. 114 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG Urteil vom 23. April 1997 - 10 AZR 675/95 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).



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



2. Die Klage ist aber nicht begründet.

a) Dem Landesarbeitsgericht kann nicht darin gefolgt werden, es komme entscheidend darauf an, daß dem Kläger durch die Beklagte die Tätigkeit eines "Oberhandwerkers" im Sinne der Lohngruppe 8 Fallgruppe 1 TV LohngrV-BfA übertragen worden ist und ihm demzufolge nicht gleichzeitig die andere Tätigkeit eines qualifizierten Facharbeiters der Lohngruppe 9 TV LohngrV-BfA übertragen worden sein kann.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt es nämlich für die Eingruppierung alleine auf die Art und den Umfang der übertragenen Arbeiten und nicht auf etwaige Berufsbezeichnungen an (BAG Urteil vom 13. November 1996 - 4 AZR 747/94 - ZTR 1997, 174).

Da der Kläger die Eingruppierung nach Lohngruppe 9 TV LohngrV-BfA verlangt, ist daher ausschließlich zu prüfen, ob er mit mindestens der Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Tätigkeiten ausübt, welche der Lohngruppe 9 TV LohngrV-BfA zuzuordnen sind, da für die Einreihung in die einzelnen Lohngruppen nur dies das entscheidende Kriterium ist, § 2 Abs. 1 TV LohngrV-BfA.

b) Die für eine Einreihung in die Lohngruppe 9 TV LohngrV-BfA erforderlichen Voraussetzungen erfüllt der Kläger nicht.

aa) Eine Einreihung in diese Lohngruppe scheitert bereits daran, daß der Kläger das geforderte Tarifmerkmal "in der Lage sein, die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen" nicht erfüllt.

Nach dem Tarifwortlaut kommt es nicht darauf an, ob der Kläger tatsächlich solche Anpassungen vornimmt. Vielmehr ist es ausreichend, daß er zur Anpassung "in der Lage ist", d.h., er muß diese Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen, um im Bedarfsfalle diese Anpassung vorzunehmen.

Dabei ist es nicht ausreichend, daß der Kläger die Fähigkeit besitzt, die technischen Anlagen der von ihm betreuten "Haustechnik" mit handwerklichen Mitteln zu ändern oder im Schadensfalle zu reparieren. Die Tarifnorm fordert vielmehr, daß er eine Anpassung der Regelung und Steuerung - also des elektronischen Teils der technischen Anlagen - an technische Änderungen vornehmen kann. Demnach muß er auch in der Lage sein, in die EDV-gestützte Steuerungs- und Regeltechnik der Haustechnikanlagen einzugreifen. Dafür muß er die Fähigkeit besitzen, neue oder geänderte Programme für die Regelungs- und Steuerungsanlagen zu erarbeiten, mit denen die "Haustechnik" nach einer durchgeführten technischen Änderung oder Erweiterung ordnungsgemäß weiterbetrieben werden kann, wenn die bisher bestehende Regelung oder Steuerung einen solchen ordnungsgemäßen Betrieb nicht mehr gewährleistet. Solche technischen Änderungen, die eine Anpassung der Regelung und Steuerung bedingen, können durch geänderte gesetzliche Bestimmungen (z.B.: Umweltschutz) oder durch eine Weiterentwicklung auf technischem Gebiet veranlaßt sein (vgl. BAG Urteil vom 28. Mai 1997 - 10 AZR 515/95 - n.v.).



bb) Das Landesarbeitsgericht hat in den Entscheidungsgründen festgestellt, daß der Kläger zwar dem Wortlaut der Lohngruppe 9 TV LohngrV-BfA entsprechend behauptet hat, er sei in der Lage, die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen. Diesen Sachvortrag habe die Beklagte jedoch in prozessual zulässiger Weise bestritten. Damit ist das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, daß aus den Erklärungen der Beklagten die Absicht hervorgeht, die diesbezügliche Behauptung des Klägers bestreiten zu wollen, § 138 Abs. 3 ZPO.

Diese Schlußfolgerung des Landesarbeitsgerichts ist vom Kläger in der Revisionsbegründung nicht mit einer zulässigen Verfahrensrüge gemäß § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO angegriffen worden.

Das Landesarbeitsgericht hat daraufhin angenommen, der Kläger hätte auf Grund dieses Bestreitens seine Darstellung entsprechend konkretisieren müssen, und zwar entweder durch "ein oder das andere Beispiel für den erfolgten Einsatz solcher Befähigung" oder "die Schilderung, welches dafür erforderliche Wissen und Können er erworben habe". Daran fehlt es aber nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts.

Dieses geht demnach davon aus, daß der Kläger bezüglich seiner von der Beklagten bestrittenen Behauptung, er erfülle das Tarifmerkmal der Fähigkeit, die Regelung und Steuerung der von ihm betreuten Anlagen technischen Änderungen anzupassen, der ihm obliegenden Darlegungslast nicht genügt hat.



Damit hat das Landesarbeitsgericht die Darlegungslast des Klägers und deren Umfang nicht verkannt. Dieser hat nämlich nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Rahmen der Eingruppierungsfeststellungsklage stets die Tatsachen vorzutragen und ggf. im Bestreitensfalle zu beweisen, aus denen der rechtliche Schluß möglich ist, daß er die im Einzelfall für sich beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale erfüllt (BAG Urteile vom 23. Februar 1994 - 4 AZR 217/93 - AP Nr. 176 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und vom 23. August 1995 - 4 AZR 191/94 - AP Nr. 13 zu § 21 MTB II).

Demnach ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß der Kläger die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Lohngruppe 9 TV LohngrV-BfA nicht ausreichend vorgetragen hat.

c) Auf die von den Parteien problematisierten Fragen, ob es sich bei der "S -Klinik", in welcher der Kläger tätig ist, um eine "große Arbeitsstätte" im Tarifsinne handelt und ob die vom Kläger betreuten Anlagen "kompliziert" im Sinne der Lohngruppe 9 TV LohngrV-BfA sind, kommt es deshalb für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht an.

3. Demzufolge war die Revision des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Landesarbeitsgerichts zurückzuweisen.



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



III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Hauck

Böck

Bacher

Burger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)