

Aktenzeichen: 4 AZR 1267/79

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 1. Dezember 1982
- 4 AZR 1267/79 -

I. Arbeitsgericht Berlin Urteil vom 19. März 1979
- 27 Ca 497/78 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin Urteil vom 23. Oktober 1979
- 3 Sa 41/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung nach innerbetrieblicher Lohnstufe

Gesetz: Tarifvertrag der Schokoladen- und Süß-
warenindustrie, Lohngruppenverzeichnis
Lohngruppe D; ZPO § 256

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Eingruppierung nach innerbetrieblichen Lohnstufen;
Feststellungsinteresse



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 1267/79

3 Sa 41/79 Berlin

Verkündet am
1. Dezember 1982

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 1. Dezember 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtliche Richterin Pfister und den ehrenamtlichen Richter Brocksiepe für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 23. Oktober 1979 - 3 Sa 41/79 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin steht seit Juni 1969 als ungelernte Arbeiterin in den Diensten der Beklagten und wird in deren Werk 5 eingesetzt. Während 80 bis 90 v.H. ihrer Arbeitszeit wird sie an einer Packmaschine (SIG GRA) mit dem maschinellen Portionieren und Einschlagen von Keksen beschäftigt.

Die Parteien sind kraft Organisationszugehörigkeit an die Tarifverträge der Schokoladen- und Süßwarenindustrie gebunden. Die Beklagte gewährt der Klägerin eine übertarifliche Vergütung zur Lohngruppe E des tariflichen Lohngruppenverzeichnisses. Mit der Klage macht die Klägerin für die Zeit ab 1. September 1978 höhere Lohnansprüche auf der Basis der Lohngruppe D geltend. Damals betrug der tarifliche Stundenlohn der Lohngruppe E DM 6,59 und der tarifliche Stundenlohn der Lohngruppe D DM 6,85. Die der Klägerin gewährte übertarifliche Vergütung auf der Basis der Lohngruppe E betrug DM 7,18 je Stunde.

Bei der Vergütung der Arbeitnehmer des Werkes 5 verfährt die Beklagte nach folgenden Maßstäben: Alle Arbeitnehmer erhalten den Tariflohn ihrer Lohngruppe. Ferner erhalten die Arbeitnehmer der Lohngruppen S, B, D und E eine übertarifliche Zulage, die für die einzelnen Lohngruppen unterschiedlich hoch ist, die aber innerhalb der jeweiligen Lohngruppe jedem Arbeitnehmer in derselben Höhe gezahlt wird. Danach betrug im September 1978 die übertarifliche Zulage der Lohngruppe E DM 0,29 und der Lohngruppe D DM 0,26, so daß der Stundenlohn einschließlich übertariflicher Zulage für die Arbeitnehmer der Lohngruppe E den Betrag von DM 6,88 und für die Arbeitnehmer der Lohngruppe D den Betrag von DM 7,11 erreichte.

Darüber hinaus werden die Arbeitnehmer des Werkes 5 innerhalb ihrer Lohngruppe in eine von der Beklagten festgelegte Lohnstufe eingruppiert. Hierzu hat die Beklagte je-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

der Lohngruppe eine bestimmte Zahl von Lohnstufen zugeordnet; für die Lohngruppe D sind danach zwölf Lohnstufen und für die Lohngruppe E acht Lohnstufen eingeführt worden. Für jede Lohnstufe hat die Beklagte einen bestimmten Stundenlohn festgesetzt. Hierbei entspricht der Stundenlohn der Lohnstufe 1 dem Stundenlohn, der sich aus dem Tariflohn zuzüglich der übertariflichen Zulage der jeweiligen Lohngruppe ergibt. Danach betrug im September 1978 der Stundenlohn der Lohnstufe 1 der Lohngruppe E DM 6,88 und der Stundenlohn der Lohnstufe 1 der Lohngruppe D DM 7,11. Für die Lohnstufen 2, 3 usw. hat die Beklagte einen gegenüber den jeweils niedrigeren Lohnstufen höheren Stundenlohn festgesetzt. Die Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Lohnstufen innerhalb ihrer Lohngruppe nimmt die Beklagte nach folgenden Kriterien vor: Betriebszugehörigkeit, Fachwissen, Erfahrung, Vielseitigkeit, Improvisationsgabe, Selbständigkeit, Arbeitsbereitschaft (u.a. Bereitschaft zu notwendiger Mehrarbeit), Zuverlässigkeit, Ordnung am Arbeitsplatz, Pünktlichkeit und Kollegialität.

Für die Klägerin hat die Beklagte die Lohnstufe 4 der Lohngruppe E festgesetzt. Der Stundenlohn dieser Lohnstufe betrug im September 1978 DM 7,18, den die Beklagte auch tatsächlich an die Klägerin zahlte.

Die Klägerin meint, sie sei nach Lohngruppe D des tariflichen Lohngruppenverzeichnisses einzugruppieren, da sie die Tätigkeitsmerkmale dieser Lohngruppe erfülle. Innerhalb dieser Lohngruppe stehe ihr Vergütung nach der von der Beklagten festgesetzten Lohnstufe 4 in der für September bis November 1978 unstreitigen Höhe von DM 7,41 je Stunde zu. Daraus ergebe sich ein rückständiger Lohnanspruch von DM 119,60, dessen rechnerische Höhe unstreitig ist.

Die Klägerin hat demgemäß beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie DM 119,60 brutto nebst 4 % Zinsen seit 5. Januar 1979 zu zahlen,

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



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



2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, sie nach der Lohngruppe D des Lohntarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in den Betrieben der Berliner Schokolade- und Süßwaren-Industrie unter Zugrundelegung der betriebsinternen Lohnstufe 4 zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klägerin erfülle nicht die Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe D. Darüber hinaus sei nicht ersichtlich, weshalb ihr innerhalb der Lohngruppe D Vergütung nach der innerbetrieblichen Lohnstufe 4 zustehen solle. Der Effektivlohn der Klägerin liege über dem Tariflohn der Lohngruppe D. Für die Feststellungsklage fehle ein Rechtsschutzinteresse.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, wobei es die mit dem Klageantrag zu 2) beantragte Feststellung für die Zeit ab 1. Dezember 1978 getroffen hat. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision. Beide Parteien haben sich mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit Recht abgewiesen. Die Klägerin kann von der Beklagten weder die Zahlung von DM 119,60 brutto nebst Zinsen verlangen noch ist die Beklagte verpflichtet, die Klägerin ab 1. Dezember 1978 nach Lohngruppe D des tariflichen Lohngruppenverzeichnisses für die Süßwarenindustrie unter Zugrundelegung der betriebsinternen Lohnstufe 4 zu vergüten.



Der Anspruch der Klägerin auf Zahlung von rückständigem Lohn für September bis November 1978 in Höhe von DM 119,60 setzt voraus, daß sie für diesen Zeitraum Lohn nach der innerbetrieblichen Lohnstufe 4 der tariflichen Lohngruppe D beanspruchen kann. Die Klägerin hat jedoch keine Tatsachen vorgetragen, die einen solchen Anspruch schlüssig begründen könnten. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft Organisationszugehörigkeit der Parteien die Tarifverträge der Schokoladen- und Süßwarenindustrie mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Es kann jedoch dahingestellt bleiben, ob die Klägerin die Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe D des tariflichen Lohngruppenverzeichnisses erfüllt. Denn unstreitig hat sie einen höheren Stundenlohn erhalten, als er der tariflichen Lohngruppe D zuzüglich der allgemeinen übertariflichen Zulage entspricht, die die Beklagte allen Arbeitnehmern der Lohngruppe D zahlt.

Nur wenn die Klägerin die Eingruppierung in die innerbetriebliche Lohnstufe 4 der Lohngruppe D verlangen könnte, wäre der Zahlungsantrag begründet. Bei den innerbetrieblichen Lohnstufen der Lohngruppen ist davon auszugehen, daß den Arbeitnehmern der Beklagten kraft betrieblicher Übung ein einzelvertraglicher Anspruch auf eine zutreffende Eingruppierung nach dem innerbetrieblichen Lohnstufenschema zusteht. Die von der Beklagten praktizierte Eingruppierung ihrer Arbeitnehmer in innerbetriebliche Lohnstufen entspricht nämlich einem Verhalten, das das Einverständnis der Beklagten mit der Entstehung entsprechender Rechte der Arbeitnehmer erkennen läßt oder zumindest nach dem Grundsatz von Treu und Glauben darauf schließen läßt (vgl. BAG 35, 7, 14 und BAG Urteil vom 9. Dezember 1981 - 4 AZR 312/79 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Damit ist kraft betrieblicher Übung ein einzelvertraglicher Anspruch der Klägerin auf zutreffende Eingruppierung in das innerbetriebliche Lohnstufenschema entstanden.

Die Klägerin hat jedoch keine konkreten Tatsachen vorgetragen, aus denen geschlossen werden könnte, daß sie bei



- 6 -

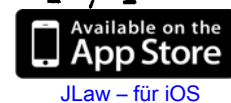
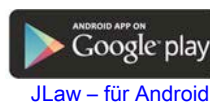
einer Eingruppierung in die Lohngruppe D nach den von der Beklagten berücksichtigten Kriterien in eine höhere Lohnstufe als die Lohnstufe 1 einzugruppieren wäre. Die Klägerin meint lediglich, da sie in der Lohngruppe E in die innerbetriebliche Lohnstufe 4 eingruppiert sei, müsse sie auch bei einer Eingruppierung in die Lohngruppe D in die innerbetriebliche Lohnstufe 4 eingruppiert werden. Dieser Schluß ist jedoch nicht zwingend. Die von der Beklagten für die Einstufung in die innerbetrieblichen Lohnstufen berücksichtigten Kriterien (Fachwissen, Erfahrung, Vielseitigkeit, Improvisationsgabe, Selbständigkeit, Arbeitsbereitschaft, Zuverlässigkeit, Ordnung am Arbeitsplatz, Pünktlichkeit, Kollegialität, Betriebszugehörigkeit) können in den einzelnen Lohngruppen durchaus unterschiedlich gewichtet sein. So ist es z. B. durchaus denkbar und wäre es nicht unbillig, wenn die Beklagte die Merkmale "Improvisationsgabe" und "Selbständigkeit" in den höheren Lohngruppen höher bewertete als in den unteren Lohngruppen, da dies mit der besonderen Verantwortung des höher eingruppierten Arbeitnehmers gerechtfertigt werden könnte. Auch die Zuverlässigkeit oder Pünktlichkeit eines Arbeitnehmers kann je nach der Bedeutung seiner Aufgabe in den einzelnen Lohngruppen unterschiedlich bewertet werden. Die Klägerin hat hierzu aber nicht vorgetragen, wie die Beklagte die angeführten Kriterien in den einzelnen Lohngruppen gewichtet. Als Partei, die aus einer Eingruppierung in die innerbetriebliche Lohnstufe 4 der Lohngruppe D Rechte herleitet, oblag es der Klägerin, die Voraussetzungen einer solchen Einstufung substantiiert darzulegen. Das hat sie unterlassen.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der Feststellungsantrag zulässig. Er ist ausreichend bestimmt. Hierbei ist dieser Antrag nach dem gesamten Klagevorbringen dahin auszulegen, daß er sich auf die Zeit ab 1. Dezember 1978 bezieht. Die Klage hat die Klägerin Mitte Dezember 1978 erhoben. Mit ihr hat sie die Zahlungsansprüche für September bis November 1978 geltend gemacht und darüber hinaus den Feststellungsantrag gestellt. Damals waren die Be-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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

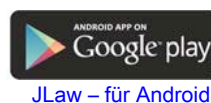


- 7 -

züge für die Zeit ab Dezember 1978 noch nicht fällig. Deshalb ist davon auszugehen, daß sich der Feststellungsantrag an den Leistungsantrag zeitlich unmittelbar anschließen sollte. Demgemäß hat auch das Arbeitsgericht die begehrte Feststellung nur für die Zeit ab 1. Dezember 1978 getroffen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin auch nur dieses Ziel weiter, soweit sie die Zurückweisung der Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts begehrt.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann auch das Rechtsschutzinteresse für den Feststellungsantrag nicht verneint werden. Das Rechtsschutzinteresse für einen Feststellungsantrag ist dann zu bejahen, wenn mit dem Antrag ein weitergehendes Ziel erreicht werden kann als mit einer Leistungsklage, so daß die Feststellungsklage zu einem prozeßwirtschaftlich sinnvolleren Ergebnis führt als die Leistungsklage (vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 40. Aufl., § 256 Anm. 5, Stichwort: "Leistungsklage"). Das trifft vorliegend zu. Der Feststellungsantrag bezieht sich hier nicht nur auf die Vergangenheit (ab 1. Dezember 1978), sondern auch auf die Zukunft. Die künftigen Zahlungsansprüche der Klägerin können von der Klägerin nicht beziffert werden, da einerseits weder die Entwicklung der Löhne noch der Umfang der Arbeitsleistung der Klägerin für die Zeit nach Erlaß eines Urteils feststehen. Mit der Leistungsklage könnte die Klägerin daher nur die bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung der Tatsacheninstanz entstandenen Vergütungsansprüche geltend machen. Der Feststellungsantrag wirkt aber darüber hinaus für die Zukunft, solange sich die tatsächlichen Verhältnisse nicht ändern.

Die Feststellungsklage ist jedoch aus denselben Gründen unbegründet, die zur Abweisung der Leistungsklage geführt haben. Denn die Klägerin hat keine Tatsachen vorgebracht, aus denen geschlossen werden kann, daß die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin nach der innerbetrieblichen Lohnstufe 4 der Lohngruppe D zu vergüten. Der Senat



- 8 -

kann nach § 563 ZPO die Feststellungsklage als unbegründet abweisen, da der Tatsachenstoff feststeht und der Klagevortrag danach unschlüssig ist (vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, aaO, § 563 Anm. 1 C).

Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Pfister

Brocksiepe

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)