

Aktenzeichen: 4 AZR 168/95

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 04. September 1996

- 4 AZR 168/95 -

I. Arbeitsgericht
Duisburg

Urteil vom 08. Oktober 1993

- 5 Ca 2260/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 29. November 1994

- 6 (8) Sa 1314/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

N

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Fördermaschinisten

Gesetz:

BGB § 611 Bergbau; SGB VI § 133 Abs. 2; Berufsgruppenkatalog vom 8. März 1924 (RGI I S. 274); Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus vom 1. Januar 1990 § 31 Abs. 3, § 32; Anlage 5 zum Manteltarifvertrag (Gehaltsgruppenverzeichnis); Lohnordnung für den rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau

Leitsätze:

1. Fördermaschinisten im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau sind Angestellte.

2. Eine Maschine oder maschinelle Anlage im Ruhrbergbau wird nur bedient, wenn sie durch Betätigen eines Schalters oder Ventils in oder außer Betrieb gesetzt wird oder nur ein einmaliger kurzer Bewegungsvorgang ausgelöst wird. Sie wird gefahren, wenn sie in Betrieb gehalten, geführt, gelenkt oder gesteuert wird. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Bewegungsvorgang halb- oder vollautomatisch erfolgt.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 168/95

6 (8) Sa 1314/94 Düsseldorf

Verkündet am
4. September 1996

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 4. September 1996 durch
den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Schaub, die Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Schneider und Dr. Friedrich sowie die ehrenamtlichen
Richter Dr. Kiefer und Jansen für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
29. November 1994 - 6 (8) Sa 1314/94 - wird
zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision hat die Beklagte 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 um die zutreffende tarifliche Eingruppierung des Klägers nach dem Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus (im folgenden: MTV), der auf das Arbeitsverhältnis kraft Organisationszugehörigkeit der Parteien Anwendung findet.

Der bei der Beklagten seit dem 1. September 1981 beschäftigte Kläger wurde zunächst zum Elektroanlageninstallateur und anschließend zum Energieanlagenelektroniker ausgebildet. In der Zeit vom 1. September 1987 bis 14. Januar 1989 war er zur Ausbildung als Fördermaschinist auf der Schachanlage W tätig. Seither wird er ausschließlich innerhalb einer Gruppe von ausgebildeten Fördermaschinisten nach einem einheitlichen Stundenplan wechselweise an den zur Schachanlage W gehörenden Fördermaschinen eingesetzt. Zu dieser Gruppe gehören insgesamt 32 Fördermaschinisten, von denen 20 in die Gehaltsgruppe 13 der Anlage 5 zum MTV und die übrigen 12, zu denen auch der Kläger gehört, in



die Lohngruppe 10 der Anlage 4 zum MTV eingruppiert sind. Die in die Lohngruppe 10 eingestuften Mitarbeiter erhielten zusätzlich zum Tariflohn aufgrund einer Betriebsvereinbarung bei der Beklagten vom 27. März 1992 ab 1. April 1992 einen Festlohn, "gerechnet vom gewichteten Mittel der Gehaltsgruppe T 13". Die aufgrund der betrieblichen Regelung gewährt Zulage entsprach in etwa der Differenz zwischen der Vergütung nach Gehaltsgruppe 13 der Anlage 5 und der Lohngruppe 10 der Anlage 4 zum MTV. Diese Betriebsvereinbarung wurde von der Beklagten mit Schreiben vom 1. September 1993 mit sofortiger Wirkung gekündigt.

Die Fördermaschinen der Schachtanlage W werden an insgesamt sechs Fördermaschinen eingesetzt. Hierbei handelt es sich um drei Fördermaschinen auf der Schachtanlage W selbst (im folgenden mit der Bezeichnung: FM1, FM2 und FM3), eine weitere auf der Schachtanlage V (FM-V) sowie auf dem Schacht-G (FM-Schacht 8) und der ehemaligen Schachtanlage R (FM-Schacht 9). Die Fördermaschinen FM1 bis FM3 und FM-V werden im Drei-Schicht-Betrieb, die FM-Schacht 9 im Zwei-Schicht-Betrieb und die FM-Schacht 8 einschichtig gefahren. Die Fördermaschinen FM1, FM2, FM-Schacht 8 und FM-Schacht 9 werden im sog. Handbetrieb gefahren. Der Fördermaschinist bedient die Maschine manuell von einem Steuerstand aus, indem er den Steuerknüppel bzw. -schalter betätigt. Er hat die verschiedenen Anzeigen zu beachten und auf akustische und optische Störanzeigen zu reagieren. Dabei muß der Steuerstand ständig besetzt sein.

Die FM3 auf der Schachtanlage W betreibt eine sog. Skipförderung, bei der zwei Großraumgefäße abwechselnd Kohle zu



Tage fördern. Es handelt sich dabei um eine halbautomatische Maschine, mit der sowohl Personen als auch Güter befördert werden können. Bei der Güterförderung während der Woche läuft die Maschine fast durchgehend automatisch mit Ausnahme der einmal täglich durchzuführenden Kontrollfahrt von 1 1/2 Stunden. Die Aufgabe des Fördermaschinisten während der Güterförderung besteht in erster Linie in der Überwachung des Entladevorgangs. Der Entladevorgang muß durch ein Sichtfenster beobachtet werden und kann durch eine Veränderung eines Zeitrelais im Verhältnis zur auslaufenden Kohle gesteuert werden. An den Wochenenden werden mit dieser Maschine auch Personen befördert. Bei der Personenbeförderung muß die Maschine im Handbetrieb gefahren werden. Der Fördermaschinist muß während der gesamten Schicht auch bei der Güterbeförderung zur Überwachung der vorhandenen Instrumente und Anzeigetafeln anwesend sein, um jederzeit bei auftretenden Störungen die Maschine von Hand fahren zu können.

Die FM-V wurde im Oktober 1987 in Betrieb genommen und dort bis Ende 1989 zunächst von Hand gefahren. Seitdem läuft die FM-V in allen Betriebsarten vollautomatisch. Nur im Falle der täglichen Kontrollfahrten sowie bei den durchzuführenden Prüfungen wird die Maschine von einem Fördermaschinisten manuell gesteuert. Aufgrund einer Dienstanweisung vom 31. März 1993 waren die Fördermaschinisten angewiesen, bei den Hauptseilfahrten an dieser Maschine tatsächlich anwesend zu sein. Diese Dienstanweisung hat die Beklagte am 28. September 1993 zurückgenommen. Die hier eingesetzten Fördermaschinisten üben in erster Linie eine Überwachungs- und Kontrollfunktion aus, um erforderlichenfalls



sofort eingreifen zu können. Bei einer Störung des Automatikbetriebes wird die Maschine von dem Fördermaschinisten in die Ausgangsposition von Hand gefahren und nach Beseitigung der Störung wieder in Gang gesetzt.

Mit der beim Arbeitsgericht am 4. August 1993 eingereichten Eingruppierungsfeststellungsklage hat der Kläger die Eingruppierung und Vergütung nach der Gehaltsgruppe 13 der Anlage 5 (Gehaltsgruppenverzeichnis für technische Angestellte über Tage) zum MTV geltend gemacht.

Er vertritt die Auffassung, er erfülle mit seinem Einsatz als Fördermaschinist die Tätigkeitsmerkmale des in dieser Gehaltsgruppe angeführten Tätigkeitsbeispiels "Fahren einer Fördermaschine eines zu Tage ausgehenden Schachtes mit regelmäßiger Güterförderung oder Seilfahrt".

Wenn er den Zeitraum vom 26. Dezember 1992 bis zum 2. Juli 1993 zugrunde lege, so habe er ausweislich des Schichtplans in dieser Zeit die Schichten an folgenden Anlagen verfahren:

FM1	= 13
FM2	= 5
FM3 (Handbetrieb)	= 1
FM3 (Automatik)	= 7
Ablöser	= 21
V	= 49

	= 96

Demnach habe er in allen verfahrenen Schichten als Fördermaschinist gearbeitet und in jeder dieser Schichten überwiegend,



d.h. mehr als die Hälfte der Zeit, die Tätigkeit "Fahren einer Fördermaschine" ausgeführt.

Soweit er an den Fördermaschinen FM1, FM2, FM8 und FM9 eingesetzt werde, müsse er diese Fördermaschinen vom Steuerstand aus manuell bedienen, d.h., die Betriebsart und Geschwindigkeit der Fördermaschine den betrieblichen Erfordernissen anpassen. Der Steuerstand dieser Maschinen müsse von dem Fördermaschinisten auch ständig besetzt sein.

Bei einem Einsatz an der FM3 habe der Fördermaschinist die Aufgabe, durch ein Sichtfenster den Entladevorgang zu beobachten und durch Veränderung eines Zeitrelais den Entladevorgang der Fördermenge anzupassen. Neben dieser Kontroll- und Korrekturtätigkeit habe er die Aufgabe der ständigen Überwachung der vorhandenen Instrumente und Anzeigetafeln, um jederzeit bei auftretenden Störungen die Maschine von Hand fahren zu können, was mehrmals täglich der Fall sei. Zudem sei täglich mindestens eine Kontrollfahrt mit geregelter und ungeregelter Handsteuerung durchzuführen. Auch an dieser Fördermaschine sei daher die ständige Anwesenheit des Fördermaschinisten notwendig, der deshalb auch keiner anderweitigen Tätigkeit nachgehen könne. An den Wochenenden werde die FM3 ausschließlich von Hand gefahren.

In Unterbrechungs- bzw. Pausenzeiten habe er als Ablöser der dort beschäftigten Fördermaschinisten die Fördermaschinen FM1, FM2 und FM3 jeweils zeitversetzt pro Schicht insgesamt 5 1/2 Stunden gefahren.



Dies gelte auch für seinen überwiegenden Einsatz an der vollautomatischen FM-V , an der die ständige Anwesenheit eines geprüften Fördermaschinisten notwendig sei, um die Maschine im Kontroll- und Störfall manuell steuern zu können, wie es bei der Beklagten auch tatsächlich praktiziert werde. Unerheblich sei auch, daß er in einem gewissen Umfang, insbesondere in der nicht überwiegenden Zeit zwischen den Seilfahrten, zusätzlich auch zu Reinigungs- und Wartungsarbeiten an den Fördermaschinen herangezogen werde.

Das "Fahren einer Fördermaschine" bedeute im Sinne der tariflichen Regelung nur, daß die Maschine gesteuert bzw. bedient werde. Im übrigen hätten die Tarifvertragsparteien keine Unterscheidung nach der Betriebsart der Fördermaschine vorgenommen, so daß es auch nicht darauf ankomme, ob die Fördermaschine vollständig von Hand, teilweise automatisch oder vollautomatisch durch den Fördermaschinisten betrieben werde. Daraus folge, daß ganz allgemein die Tätigkeit am Steuerstand einer Fördermaschine als "Fahren einer Fördermaschine" anzusehen sei. Dazu gehöre das Eingangsetzen, Beeinflussen des Laufs ebenso wie die Kontrolle des Laufs und das Bereithalten zum jederzeitigen Eingriff.

Die Beklagte könne sich auch nicht auf die abgrenzende Begriffserläuterung in der Lohnordnung für die Gruppe der Arbeiter in der Anlage 4 zum MTV berufen, da das Gehaltsgruppenverzeichnis der Anlage 5 zum MTV keinerlei solche Begriffsbestimmungen enthalte.



Die Beklagte verstoße mit ihrer Weigerung, ihn antragsgemäß für die überwiegende Anzahl der in gleicher Weise eingesetzten Fördermaschinisten einzustufen, auch gegen den im Arbeitsrecht geltenden Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab 1. August 1993 nach Gehaltsgruppe 13 (technische Angestellte über Tage) der Anlage 5 zum Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus in der ab 1. Januar 1990 gültigen Fassung einzugruppieren und zu entlohnen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger erfülle nicht die Anforderungen des Richtbeispiels "Fahren einer Fördermaschine", da er nicht überwiegend, d.h. zu mehr als 50 % seiner Arbeitszeit, die Tätigkeit des Richtbeispiels ausgeführt habe. So habe er etwa im Zeitraum vom 2. Januar 1992 bis 16. Juli 1993 von insgesamt 334 Schichten nur 14,7 % der Schichten Fördermaschinen von Hand gefahren.

Eine Auswertung der vom Kläger vom 1. Januar 1993 bis 16. Juli 1993 abgeleisteten Schichten ergebe folgendes Bild:

FM1:	14 Schichten
FM2:	5 Schichten
FM3:	14 Schichten
V :	58 Schichten
Schacht G :	0 Schichten



- 9 -

Schacht 9:	0 Schichten
Ablöser:	16 Schichten

	107 Schichten

Aus einer prozentualen Auswertung dieser Schichten folge, daß der Kläger in 17,8 % aller verfahrenen Schichten eine Fördermaschine manuell gefahren habe. Während seines Einsatzes in V

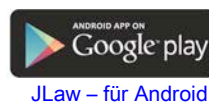
werde der Kläger mit allgemeinen Instandsetzungs- und Reparaturarbeiten im Betrieb beschäftigt. Die Fördermaschine der Schachtanlage V "bewache sich selbst", so daß eine Überwachung oder Kontrolle der Fördermaschine nicht stattfinde. Im Störfall gebe sie ein Signal an den Pförtner, der dann per Rufsignal den Kläger bzw. einen geprüften Fördermaschinisten unterrichte, um die Störung zu beseitigen.

Auch eine Überwachung und Kontrolle der halbautomatischen FM3 und vollautomatischen FM-V durch Anwesenheit eines geprüften Fördermaschinisten sei nicht erforderlich. Tatsächlich würden an diesen Maschinen geprüfte Fördermaschinisten nur eingesetzt, damit diese notfalls, insbesondere im Störfall, in ihrer Funktion als Fördermaschinist sofort eingreifen können, ohne erst herbeigerufen werden zu müssen. Bei einem Einsatz an diesen Maschinen - mit Ausnahme der durchzuführenden Kontrollfahrten - erfülle der Kläger deshalb auch nicht die Tätigkeit des Richtbeispiels "Fahren einer Fördermaschine". Dieses Richtbeispiel sei nur dann erfüllt, wenn ein Fördermaschinist die Fördermaschine nicht nur hin und wieder in Einzelsituationen bediene, sondern sie in Anpassung an wechselnde Betriebsverhältnisse beeinflusse

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](#)

und steuere. Dies ergebe sich aus der Differenzierung der Tarifpartner zur "Bedeutung einiger in den Erläuterungen zur Lohnordnung verwendeter Begriffe" wie "Fahren" einerseits und "Bedienen", "Instandsetzen", "Reparieren und Instandhalten" andererseits.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Eingruppierungsfeststellungsklage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat Anspruch auf Vergütung nach der Gehaltsgruppe 13 (Technische Angestellte über Tage) des Gehaltsgruppenverzeichnisses der Anl. 5 zum MTV für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus in der ab 1. Januar 1990 gültigen Fassung.

I. Die Klage ist zulässig. Es handelt sich um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, die auch im Bereich der Privatwirtschaft zulässig ist (BAG Urteil vom 20. Juni 1984 - 4 AZR 208/82 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel, m.w.N.; BAG Urteil vom 15. März 1989 - 4 AZR 627/88 - AP Nr. 23 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie; BAG Urteil vom 30. November 1994 - 4 AZR 901/93 - AP Nr. 27 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie). Das



Landesarbeitsgericht hat den ursprünglichen "doppelten" Feststellungsantrag auf Eingruppierung und Entlohnung richtigerweise i.S. einer Eingruppierungsfeststellungsklage ausgelegt.

II. Die Klage ist auch begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend einen Anspruch des Klägers auf Vergütung nach Gehaltsgruppe 13 (Technische Angestellte über Tage) des Gehaltsgruppenverzeichnisses der Anl. 5 zum MTV für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus bejaht.

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet aufgrund beiderseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus in der ab 1. Januar 1990 gültigen Fassung nebst Anlagen Anwendung.

2. Für die Eingruppierung des Klägers ist sonach folgende Bestimmung des MTV heranzuziehen:

a) "2. Zuordnung zu den Lohn- und Gehaltsgruppen

§ 32

1. Die Arbeitnehmer werden entsprechend der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit in die Lohn- und Gehaltsgruppen (Tarifgruppen) eingruppiert. Hierbei sind Tätigkeiten, die nicht verzeichnet sind, vergleichbaren Tätigkeiten zuzuordnen.
2. Übt ein Arbeitnehmer regelmäßig Tätigkeiten aus, die verschiedenen Tarifgruppen zugeordnet sind, so wird er in die Tarifgruppe eingruppiert, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht. Bei zeitlich gleicher Dauer der Tätigkeiten erfolgt die Eingruppierung in die höhere Tarifgruppe."



Diese tariflichen Bestimmungen sind nach ständiger Rechtsprechung des Senats dahingehend auszulegen, daß dem Arbeitnehmer bei Erfüllung der tariflichen Anforderungen ein entsprechender Vergütungsanspruch zusteht und der Entscheidung des Arbeitgebers nur deklaratorische Bedeutung zukommt. Für die Eingruppierung ist die überwiegende Tätigkeit maßgebend, wenn ein Arbeitnehmer regelmäßig Tätigkeiten ausübt, die verschiedenen Tarifgruppen zugeordnet sind.

Überwiegende Tätigkeit ist diejenige, die mehr als die Hälfte der Gesamtarbeitszeit in Anspruch nimmt (Senatsurteil vom 29. Juli 1992 - 4 AZR 502/91 - BAGE 71, 56 = AP Nr. 32 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel, m.w.N.).

Richtet sich die Eingruppierung nach der überwiegenden Tätigkeit, ist zunächst festzustellen, ob der Arbeitnehmer eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit, eine überwiegend ausübende Teiltätigkeit oder mehrere selbständige Teiltätigkeiten zu erbringen hat. Bei der Feststellung sind die gesamten Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen.

b) Die vom Kläger für sich in Anspruch genommene Anlage 5 zum MTV für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus (Gehaltsgruppenverzeichnis), die nach § 31 Abs. 3 Satz 2 Bestandteil dieses Manteltarifvertrages ist, enthält folgende Bestimmung:



"Gruppe 13

Angestellte, die mit gewisser Selbständigkeit einen begrenzten Bereich mit vorwiegend Facharbeiten oder einen nach Umfang größeren Bereich einfacher Art beaufsichtigen. Diese Tätigkeit erfordert

- eine Meisterausbildung
oder
- eine Fachausbildung mit zusätzlicher Ausbildung
oder
- eine entsprechende Berufserfahrung.

Angestellte, die Büro- oder Laboratoriumstätigkeiten verrichten, für die in der Regel eine Berufsausbildung und mehrjährige Berufserfahrung erforderlich sind.

Beispiele für typische Tätigkeiten:

...

- Fahren einer Fördermaschine eines zu Tage ausgehenden Schachtes mit regelmäßiger Güterförderung oder Seilfahrt.

..."

c) Dies bedeutet, daß die Anforderungen dieser Vergütungsgruppe dann als erfüllt anzusehen sind, wenn ein Arbeitnehmer Angestellter ist und eine einem dieser Vergütungsgruppe zugeordneten typischen Beispiel entsprechende Tätigkeit überwiegend auszuüben hat. Der Kläger ist Angestellter im Sinne dieser Vergütungsgruppe, denn er übt eine der Rentenversicherung der Angestellten unterliegende Tätigkeit aus. Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen zu der Frage getroffen, ob der Kläger Angestellter oder Arbeiter ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. zuletzt zusammenfassend BAGE 74, 47, 51 = AP Nr. 1 zu § 1 BAT = NZA 1994, 39) ist zur rentenversicherungsrechtlichen Einordnung eines Arbeitnehmers als Arbeiter oder Angestellter aus Mangel einer umfassenden gesetzlichen Definition entsprechend der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (vgl. zuletzt BSG Urteil vom 11. Dezember 1987 - 12 RK 6/86 - SozR 2400 § 3 Nr. 6) eine mehrstufige Prüfung vorzunehmen. Dabei sind die einzelnen Prüfungsstufen nacheinander vorzunehmen und auf die jeweils folgende ist erst dann überzugehen, wenn auf der vorangegangenen keine Entscheidung möglich ist. Auf der ersten Stufe ist zu untersuchen, ob der Beschäftigte zu einer der in § 133 Abs. 2 SGB VI (vor 1992: § 3 Abs. 1 AVG) beispielhaft aufgezählten Gruppen gehört. Ist dies nicht der Fall, so ist in einem zweiten Schritt zu prüfen, ob die Tätigkeit einer der im sogenannten Berufsgruppenkatalog des Reichsarbeitsministers vom 8. März 1924 (- RGBI I S. 274 - mit Änderungen vom 4. Februar 1927 - RGBI I S. 58 - und vom 15. Juli 1927 - RGBI I S. 222 -) aufgeführten Gruppen entspricht. Ist auch das nicht der Fall, ist in der dritten Stufe zu prüfen, ob die Beschäftigung derjenigen einer Berufsgruppe entspricht, deren Angehörige nach der Verkehrsanschauung allgemein als Angestellte betrachtet werden. In der vierten Prüfungsstufe hängt die Frage, ob ein Arbeitnehmer Arbeiter oder Angestellter ist, davon ab, ob die Beschäftigung vorwiegend geistig oder körperlich geprägt ist. Erst wenn die Abwägung anhand des Gesamtbildes kein deutliches Übergewicht für eine körperliche oder geistige Prägung ergibt, ist auf der fünften Stufe auf den übereinstimmenden Willen der Vertragspartner abzustellen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bb) Der in § 133 Abs. 2 SGB VI und vor dessen Inkrafttreten am 1. Januar 1992 in § 3 Abs. 1 AVG enthaltene Katalog von Angestelltenberufen gibt für die Einordnung des Klägers nichts her. In diesem Katalog, der nicht erschöpfend ist, ist die Tätigkeit als Fördermaschinist nicht enthalten.

cc) Dagegen ist der Fördermaschinist im Berufsgruppenkatalog des Reichsarbeitsministers vom 8. März 1924 (RGBl I S. 274, 275) unter A II Nr. 5 bereits enthalten. Danach zählen zu den Angestellten im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 2 - technische Angestellte - des Versicherungsgesetzes für Angestellte in der Fassung des Gesetzes vom 10. November 1922 (RGBl I S. 849) insbesondere im Bergbau "Fördermaschinisten, sofern sie wegen der Größe ihrer Verantwortung, vornehmlich bei Beschäftigung auf Steinkohlenbergwerken, nach der Verkehrsanschauung als Angestellte gelten".

Nach dem Berufsgruppenkatalog ist damit wesentlich auf die Verkehrsanschauung und die Größe der Verantwortung der Fördermaschinisten abzustellen. Dabei kann nicht übersehen werden, daß Fördermaschinisten an zu Tage ausgehenden Schächten, insbesondere bei Seilfahrten, d.h. Personenbeförderung (vgl. § 2 Ziff. 22 der Bergverordnung des Landesoberbergamtes Nordrhein-Westfalen für Schacht- und Schrägförderanlagen [BVOS] vom 20. Juli 1977, in Sonderbeilage zum Amtsblatt Nr. 35 für den Regierungsbezirk Düsseldorf vom 1. September 1977) schon von dieser Aufgabe her gesehen eine besondere Verantwortung für die Sicherheit des Betriebes der Fördermaschine haben nicht nur bei Handbedienung, sondern auch bei der Überwachung automatisch betriebener Fördermaschinen. Hinzu kommen ihre besonderen Aufgaben bei den arbeitstäglichen



(vgl. § 18 Abs. 1 BVOS) und wöchentlichen (vgl. § 18 Abs. 2, § 19 BVOS) Überprüfungen der Seilfahranlagen. Dies wird im übrigen auch durch die besonderen Anforderungen an Fördermaschinisten nach §§ 55, 56 und 57 BVOS deutlich, die nicht nur ein besonderes Mindestalter, sondern auch bestimmte Prüfungen vorschreiben und das Verhalten und die Aufgaben der Fördermaschinisten bei Seilfahrten im einzelnen festlegen.

Aus alledem folgt mithin, daß Fördermaschinisten zumindest im Steinkohlenbergbau als Angestellte einzustufen sind (ebenso Boldt, Das Recht des Bergmanns, 3. Aufl. 1960, S. 85).

d) Damit kommt es darauf an, ob die Tätigkeit des Klägers das Beispiel "Fahren einer Fördermaschine eines zu Tage ausgehenden Schachtes mit regelmäßiger Güterförderung oder Seilfahrt" ausfüllt. Bestimmen die Tarifvertragsparteien "Beispiele für typische Tätigkeiten", bringen sie damit erkennbar zum Ausdruck, daß sie die abstrakten Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungsgruppe als erfüllt ansehen, wenn diese Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe als Richtbeispiel aufgeführt ist. Diese Auslegung entspricht der ständigen Senatsrechtsprechung zur Bedeutung von Tätigkeitsmerkmalen in tariflichen Eingruppierungsbeispielen. Die Tarifvertragsparteien bringen mit Tätigkeitsbeispielen erkennbar ihre Auffassung zum Ausdruck, daß die dort angeführten Tätigkeiten vorangestellte allgemeine Tätigkeitsmerkmale erfüllen (vgl. etwa Senatsurteil vom 14. Mai 1986 - 4 AZR 134/85 - AP Nr. 119 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m.w.N.; Senatsurteil vom 12. Dezember 1990 - 4 AZR 306/90 - AP Nr. 1 zu § 12 AVR Diakonisches Werk = EzA § 3 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 4). Die Tarifvertragsparteien



wollen mit den Beispielen in den Vergütungsgruppen 11 bis 16, im wesentlichen die für die "Technischen Angestellten über Tage" im Steinkohlenbergbau typischen Tätigkeiten erfassen und durch die Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe tariflich bewerten (vgl. z.B. Senatsurteil vom 20. September 1995 - 4 AZR 450/94 - AP Nr. 32 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie). Zu der in einem Richtbeispiel beschriebenen Tätigkeit rechnen auch die mit ihr unmittelbar zusammenhängenden Arbeiten (Senatsurteil vom 28. September 1988 - 4 AZR 326/88 - AP Nr. 22 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie; Senatsurteil vom 30. November 1994 - 4 AZR 901/93 - AP Nr. 27 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie).

Auf die abstrakten Tätigkeitsmerkmale muß allerdings dann zurückgegriffen werden, wenn das Richtbeispiel selbst unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, die nicht aus sich heraus ausgelegt werden können oder eine Tätigkeit in den Richtbeispielen nicht aufgeführt ist. Das gleiche gilt, sofern eine Tätigkeit nicht in vollem Umfang der in einem Richtbeispiel genannten Tätigkeit entspricht. Bei dieser Prüfung sind allerdings die Richtbeispiele wiederum als Auslegungshilfe heranzuziehen. Diese Grundsätze hat der Senat z.B. im Senatsurteil vom 20. September 1995 (- 4 AZR 450/94 -, aaO) nochmals zusammengefaßt.

e) Die Anwendung dieser Grundsätze führt im vorliegenden Fall zu dem Ergebnis, daß der Kläger das von ihm für einschlägig erachtete Richtbeispiel "Fahren einer Fördermaschine eines zu Tage ausgehenden Schachtes mit regelmäßiger Güterförderung oder Seilfahrt" erfüllt und dementsprechend als Angestellter nach der



Gruppe 13 des Gehaltsgruppenverzeichnisses der Anlage 5 des einschlägigen MTV zu vergüten ist, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht ausgeführt hat.

Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen zur Begründung ausgeführt, die Beklagte habe dem Kläger arbeitsvertraglich die Tätigkeit eines Fördermaschinisten zugewiesen, indem sie ihn gemeinsam mit den anderen ausgebildeten Fördermaschinisten nach einem einheitlichen Einsatzplan an den zur Schachtanlage gehörenden unterschiedlichen Fördermaschinen eingesetzt habe. Diese einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit könne tariflich auch im Hinblick auf die unterschiedlichen Betriebsarten der Fördermaschinen nicht unterschiedlich bewertet werden. Der zeitliche Umfang der Einsätze an den im Handsteuerbetrieb gefahrenen Fördermaschinen überwiege eindeutig, da die Anzahl der Gesamtschichteinsätze an den handgesteuerten Fördermaschinen zu den Einsätzen an den halb- bzw. vollautomatisch betriebenen Fördermaschinen im Verhältnis 3 : 2 bei einer auf einen längeren Zeitraum abstellenden Gesamtbetrachtung stehe. Damit entfalle die überwiegende Tätigkeit der Fördermaschinisten, die nach § 32 Ziff. 2 MTV für die Zuordnung und Eingruppierung in eine Tarifgruppe maßgeblich sei, auf die Einsätze an handgesteuerten Fördermaschinen. Diese insgesamt überwiegende Tätigkeit sei jedenfalls nach der übereinstimmenden und auch zutreffenden Bewertung der Parteien dem Regelbeispiel "Fahren einer Fördermaschine" zuzuordnen. Der in einem bestimmten Zeitraum zufällig überwiegende Einsatz des Klägers an der halb- oder vollautomatischen Fördermaschine führe nicht zu einer anderen tariflichen Bewertung, da sich das Aufgabengebiet des Klägers auf die Tätigkeit des Fahrens einer Fördermaschine im



Handbetrieb durch seinen mehr als sechsmonatigen Einsatz vertraglich konkretisiert habe. Dies gelte selbst dann, wenn der Einsatz an den halb- oder auch vollautomatisch betriebenen Förderanlagen nicht mehr den Anforderungen des Richtbeispiels "Fahren einer Fördermaschine" genügen sollte, weil darin nach der ursprünglichen Zuweisung einer überwiegend an handgesteuerten Fördermaschinen ausgeübten Tätigkeit eine geringerwertige Beschäftigung i.S. des § 34 Ziff. 1 MTV gesehen werden müßte, die nur aufgrund einer erneuten Änderung des Arbeitsvertrages möglich sei.

Der Kläger übe aber auch beim Einsatz an der halb- und auch vollautomatisch betriebenen Förderanlage durch die Funktionsüberwachung des Automatikbetriebes verbunden mit den vorgeschriebenen Funktionskontrollen und wegen der Bereitschaft für das Eingreifen im Störfall eine den Anforderungen des Richtbeispiels "Fahren einer Fördermaschine" der Gehaltsgruppe 13 genügende Tätigkeit aus.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten jedenfalls im Ergebnis einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

3. Der Kläger erfüllt das Richtbeispiel der Gruppe 13 "Technische Angestellte über Tage" des o.g. Gehaltsgruppenverzeichnisses der Anlage 5.

Zwischen den Parteien besteht kein Streit, daß die zur Schachtanlage W gehörenden Fördermaschinen solche eines "zu Tage ausgehenden Schachtes mit regelmäßiger Güterförderung oder Seilfahrt" im Tarifsinne sind.



Der Kläger übt als Fördermaschinist auch das "Fahren einer Fördermaschine" als überwiegende Tätigkeit aus, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat.

a) Was die Tarifvertragsparteien mit "Fahren einer Fördermaschine" gemeint haben, ist durch Auslegung zu ermitteln.

Für die Auslegung von Tarifnormen kommt es nach der ständigen Senatsrechtsprechung in erster Linie auf den Tarifwortlaut an (BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung; ständige Rechtsprechung des Senats). Zu erforschen ist dabei der maßgebliche Sinn der Vorschrift, ohne am Buchstaben zu haften. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien ist über den reinen Wortlaut hinaus mitzuberücksichtigen, 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 der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung, ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbaren Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAGE 60, 219, 223 f. = AP Nr. 127 zu § 611 BGB



Gratifikation; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Aufl., § 198 III 3, S. 1653 ff.).

b) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, auch der Einsatz des Klägers als Fördermaschinist beim Einsatz an der halbautomatischen (FM3) und der vollautomatisch betriebenen Förderanlage (FM-V) sei als Fahren einer Fördermaschine im Tarifsinn zu verstehen.

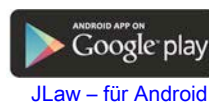
Entgegen der Auffassung der Revision beschränkt sich das "Fahren einer Fördermaschine" nicht nur auf die ständige manuelle Bedienung des Steuerstandes einer solchen Fördermaschine, um sie "in Anpassung an wechselnde Betriebsverhältnisse zu beeinflussen und zu steuern". Dem steht schon der Wortlaut entgegen.

Der Begriff des "Fahrens einer Anlage" bedeutet im allgemeinen Sprachgebrauch das "in Betrieb halten, bedienen" (z.B.: einen Hochofen fahren, vgl. Duden, Deutsches Universalwörterbuch, 2. Aufl. 1989, S. 479) bzw. "Führen", "Lenken", "Steuern" (Fahrzeug fahren, vgl. Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 1986, S. 451). Der allgemeine Sprachgebrauch steht damit zunächst dafür, daß mit "Fahren" jedes Bedienen, Führen, Lenken, oder Steuern einer Maschine gemeint ist. Dabei wird von den Tarifvertragsparteien im Tarifvertrag nicht danach unterschieden, ob die Fördermaschine im Handbetrieb, halbautomatisch oder vollautomatisch gefahren wird.

Entgegen der Auffassung der Revision sprechen auch der tarifliche Gesamtzusammenhang und der Sinn und Zweck der tariflichen Regelung dafür, daß das Fahren einer Fördermaschine auch das



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



Bedienen einer halb- und/oder vollautomatischen Fördermaschine umfaßt. Denn die Tarifvertragsparteien differenzieren nicht nach der Betriebsart der Fördermaschinen. Entgegen der Auffassung der Revision läßt sich aus den Begriffserläuterungen der Tarifvertragsparteien zur Lohnordnung nichts Gegenteiliges ableiten. Es heißt dort:

"Bedeutung einiger in den Erläuterungen zur Lohnordnung verwendeter Begriffe:

- 'Fahren':

Die Arbeitsweise oder den Lauf einer Maschine oder maschinellen Anlage zur Anpassung an wechselnde Betriebsverhältnisse beeinflussen und steuern.

- 'Bedienen':

Eine Maschine oder maschinelle Anlage durch Betätigen eines Schalters oder Ventils in oder außer Betrieb setzen oder einen einmaligen kurzen Bewegungsvorgang ausführen lassen.

- 'Instandsetzen, Reparieren':

Die Funktionsfähigkeit bzw. Benutzbarkeit einer Maschine, maschinellen Einrichtung oder eines Grubenbaues wiederherstellen.

- 'Instandhalten':

Eine Maschine, maschinelle Anlage oder einen Grubenbau warten, pflegen oder unterhalten, um deren Betriebsfähigkeit bzw. Benutzbarkeit für eine optimale Zeitspanne zu erhalten."

Diese Definitionen beziehen sich ausweislich der Überschrift zwar nur auf die Lohnordnung für den rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau der Anl. 4 zum MTV für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus. Diese Begriffserläu-



terungen sind jedoch auf die Richtbeispiele des Gehaltsgruppenverzeichnisses der Anl. 5 übertragbar. Das Bundesarbeitsgericht hat es zwar in ständiger Rechtsprechung in der Regel abgelehnt, Legaldefinitionen eines Tarifvertrages auf einen anderen Tarifvertrag zu übertragen (Urteil vom 31. Oktober 1984 - 4 AZR 604/82 - AP Nr. 3 zu § 42 TVAL II), weil nicht auszuschließen ist, daß die Tarifvertragsparteien jeweils einen eigenen Begriffsinhalt verwenden. Im vorliegenden Fall gilt jedoch etwas anderes. Abgesehen davon, daß es sich jeweils um dieselben Tarifvertragsparteien handelt, ist Grundlage der Eingruppierung sowohl für die Arbeiter als auch für die Angestellten der MTV (vgl. hierzu auch BAG Urteil vom 16. Januar 1991 - 4 AZR 341/90 - AP Nr. 95 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie = DB 1991, 2192). Im übrigen handelt es sich bei dem Begriff des "Fahrens" um einen typisch bergmännischen Begriff, der schon aus diesem Grunde von den Tarifvertragsparteien im Arbeiter- und Angestelltenbereich nur mit gleichem Sinngehalt verwandt worden sein kann.

Wenn die Tarifvertragsparteien beim Fahren einer Fördermaschine nach Hand- bzw. Automatikbetrieb hätten unterscheiden wollen, hätte es nahegelegen, eine Differenzierung nach diesen Betriebsarten der Fördermaschine in den am 14. November 1989 abgeschlossenen Tarifvertrag aufzunehmen, um so eine unterschiedliche Wertigkeit für diese beiden Betriebsarten deutlich zum Ausdruck zu bringen. Dies insbesondere im Hinblick darauf, daß schon die BVOS von 1977 in den §§ 33, 56, 57 eine derartige Differenzierung vornimmt.



Auch der Sinn und Zweck der tariflichen Regelung spricht für das gewonnene Auslegungsergebnis. Entscheidend für die Wertigkeit der Tätigkeit des Fahrens einer Fördermaschine ist nicht, ob diese Maschine durch einen Steuerknüppel bzw. Schalter manuell bedient wird und der Maschinist dabei ständig verschiedene Anzeigen zu beachten hat oder ob die Fördermaschine aufgrund des technischen Fortschrittes nur ein- bzw. ausgeschaltet wird und dann unter gelegentlicher Kontrolle nahezu automatisch läuft. Vielmehr kommt es für das Fahren einer Fördermaschine darauf an, daß der "Fahrer einer Fördermaschine" die Möglichkeit hat, aufgrund seiner Qualifikation als Fördermaschinist auf die Funktionen der Fördermaschine verantwortlich einzuwirken, um im Störfall oder bei vorgeschriebenen Funktionskontrollen eingreifen und auf diese Weise den Lauf der Maschine beeinflussen zu können. Ob der Fahrer dazu ständig einen Hebel bewegt oder nur gelegentlich einen Knopf betätigen muß, ist unerheblich. Dieses Auslegungsergebnis entspricht auch der Praktikabilität. Es wird so vermieden, für jeden Maschinentyp im Einzelfall festzulegen, ob der Einsatz als Fördermaschinist an dieser Maschine das Tätigkeitsbeispiel erfüllt oder nicht.

c) Soweit die Revision rügt, daß der Kläger in den letzten sechs Monaten vor dem 1. August 1993 überwiegend "mit anderen Tätigkeiten" befaßt war, wie etwa Reinigungs- und Wartungsarbeiten im Betrieb, fehlen nach wie vor substantiierte Darlegungen über den zeitlichen Umfang dieser Tätigkeiten.



d) Da der Kläger das Richtbeispiel "Fahren einer Fördermaschine" auch durch seinen Einsatz an den halbautomatischen und vollautomatischen Fördermaschinen erfüllt, kann im Ergebnis dahinstehen, ob der Kläger allein durch das Fahren von handbetriebenen Fördermaschinen dieses Richtbeispiel erfüllt. Ebenso kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger einen entsprechenden Anspruch auf Eingruppierung wie die übrigen 20 Fördermaschinisten in die von ihm begehrte Gehaltsgruppe 13 aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes hat, wie das Landesarbeitsgericht meint.

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

Schaub

Friedrich

Schneider

Kiefer

Peter Jansen

.



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](#)