

Aktenzeichen: 4 AZR 254/95

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 23. Oktober 1996

- 4 AZR 254/95 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Urteil vom 21. Dezember 1993

- 5 Ca 678/92 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 14. November 1994

- 16 Sa 683/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Fräasers

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie; Monatsentgelttarifvertrag zwischen der Volkswagen AG und der IG Metall in den Fassungen vom 14. Dezember 1990, 21. November 1991 und 10. Dezember 1992 §§ 2, 4

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Eingruppierung eines Fräasers nach dem Haustarifvertrag bei VW



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 254/95

16 Sa 683/94 Hessen

Verkündet am
23. Oktober 1996

Bittner,
Amtsinspektor
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 23. Oktober 1996 durch den
Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Schaub, die Richter Schneider
und Bott sowie den ehrenamtlichen Richter Ratayczak und
die ehrenamtliche Richterin Müller-Tessmann für Recht er-

kennt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist Mitglied der IG-Metall und seit dem 20. Juni 1966 bei der Beklagten in K beschäftigt. Die Beklagte ist ein Unternehmen der Automobilbranche, das mit der IG Metall Haustarifverträge abgeschlossen hat. Der Kläger ist seit 1986 als Facharbeiter und Fräser an einer Fräsmaschine mit CNC-Steuerung in einer Werkstatt tätig. In dieser Werkstatt wurde Anfang 1991 separat ein CAD/CAPL-Computer aufgestellt, der von allen CNC-Fräsern genutzt werden kann. Damit können geometrische Formen und Winkelfunktionen (z.B. Dreieck, Kreis, Ellipse) berechnet werden. Zu diesem Zweck gibt der Fräser Länge und Breite der gewünschten Form in den CAD/CAPL-Computer ein, worauf der Computer sämtliche notwendigen Punkte auf der xy-Achse z.B. für den Ellipsenumfang als Koordinatenwerte angibt. Diese Werte tippt der Fräser in die Steuerung seiner Maschine ein.

- 3 -

Im einzelnen hat der Kläger folgende Tätigkeiten auszuführen:

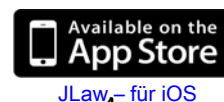
Er erhält für ein Werkstück einen Arbeitsauftrag mit Auftragszettel sowie Konstruktionszeichnungen und Rohlingen. Mit Hilfe der Fräsmaschine muß der Kläger sodann die Bearbeitungsschritte für den Rohling planen und schrittweise die Maschinensteuerung eingeben. Der Kläger programmiert die CNC-Maschine, d.h. er gibt die Punkte, die die Maschine anfahren soll, in die Steuerung ein, damit die Maschine entsprechend fährt. Soweit die Zeichnungsbemessungen nicht CNC-gerecht sind, bedient sich der Kläger des CAD/CAPL-Computers zur Berechnung von Radien und Winkelfunktionen. Vor der Einführung des CAD/CAPL-Computers wurden die Bearbeitungsprogramme von der Programmierabteilung zur Verfügung gestellt. Mit Aufstellung des CAD/CAPL-Computers wurde der Kläger durch seinen Schichtmeister R angewiesen, die CNC-Maschine selbst zu programmieren.

Der Kläger wird nach dem Entgeltniveau "L" des Monatsentgelttarifvertrages vergütet. Nachdem der Kläger vorprozessual erfolglos gegenüber der Entgeltkommission der Beklagten Vergütung nach dem Entgeltniveau "M" begehrt hatte, verlangt der Kläger mit der am 2. Dezember 1992 bei Gericht eingegangenen Klage das Entgeltniveau "M" mit Wirkung vom 1. April 1991.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, ihn mit Wirkung vom 1. April 1991 gem. dem Entgeltniveau "M" zu vergüten. Er erfülle das diesbezügliche Tätigkeitsmerkmal "individuell aufgrund besonderer Beschäftigungen" seit



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



- 4 -

Anfang 1991, da er von seinem Schichtmeister R nach Aufstellung des CNC/CAPL-Computers ausdrücklich angewiesen worden sei, die erforderlichen Programme für die auszuführenden Arbeiten selbst zu erstellen und ihm seit dieser Zeit keine Programme mehr aus der Programmierabteilung zur Verfügung gestellt worden seien. Da er keinen Programmierer mehr in Anspruch genommen habe, könnten die ursprünglich zuständigen Programmierer, die als Teileprogrammierer nach der früheren Gruppe 10 (jetzt "M") vergütet würden, anderweitig eingesetzt werden. Seine Arbeit sei aufgrund des Selbstprogrammierens eine höherwertige Tätigkeit, die von der Qualifikation her über das Entgeltniveau "K" und "L" hinausgehe. Systemkonform könnten die tariflichen Merkmale nur in dem Sinn verstanden werden, daß darunter spezielle gesteigerte Leistungsanforderungen zu verstehen seien. Eine derartige Leistung erbringe er, da die mit "M" bewertete Programmierarbeit eines Teileprogrammierers auf ihn übertragen worden sei.

Im übrigen sei die Beklagte verpflichtet, ihn aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes entsprechend dem Entgeltniveau "M" zu vergüten. Seine Tätigkeit unterscheide sich qualitativ nicht von den Tätigkeiten, die drei namentlich benannte Kollegen ausübten, die Vergütung nach dem Entgeltniveau "M" erhielten. Diesen würden im übrigen immer noch für ihre Maschinenarbeit die erforderlichen Programme zum Teil von den zuständigen Programmierern zur Verfügung gestellt.

Der Kläger hat beantragt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

festzustellen, daß er mit Wirkung zum 1. April 1991 nach dem Entgeltniveau "M" des Monatsentgelttarifvertrages zu vergüten ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger werde nach dem Entgeltniveau "L" zutreffend vergütet. Bereits im Entgeltniveau "K" sei das Ausführen aller Arten von Arbeiten auf Universalfräsmaschinen und auch das Anwenden neuer technologischer Verfahren beschrieben. Die Tätigkeit des Klägers erfolge nicht "individuell aufgrund besonderer Beschäftigungen", wie es das Entgeltniveau "M" verlange. Seine Tätigkeiten gehörten vielmehr zum Standard der Fräsertätigkeit, wie sich aus der einschlägigen Ausbildungsordnung "Zerspanungsmechaniker" in der Fachrichtung Frästechnik ergebe. Der Kläger sei auch nicht mit Programmierern im eigentlichen EDV-technischen Sinne zu vergleichen. Seine Arbeit sei echte Maschinenbedienung. Das Lohnniveau "M" sei als bisheriges Spitzenlohniveau nur für besondere Spitzentätigkeiten von Arbeitnehmern vorgesehen gewesen, die im Werksjargon als sogenannte "Nußknacker" bezeichnet würden. Dabei handele es sich um talentierte, befähigte und einsatzfreudige Facharbeiter, die ungewöhnliche Aufgaben zu bewältigen oder Probleme zu lösen ("Nüsse zu knacken") hätten. Diese "M"-Fräser seien universell einsetzbar und bearbeiteten Werkstücke, bei denen der Programmieraufwand und der Schwierigkeitsgrad wesentlich höher sei.

Für die Zeit ab Gültigkeit des METV 1992 scheitere das Verlangen des Klägers im übrigen an der eindeutigen Quotenregelung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw für iOS](#)

- 6 -

Die entsprechenden Quoten seien bei ihr erfüllt.

Ebensowenig könnte sich der Kläger auf den Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. An keiner Maschine, die mit der vom Kläger bedienten Maschine vergleichbar sei, zahle sie das Entgeltniveau "M". Die drei Kollegen, auf die sich der Kläger berufe, arbeiteten an Maschinen, die ein weitaus höheres fachliches Wissen und Können von diesen Mitarbeitern verlangten, nämlich an CNC-Kopier-Fräsmaschinen mit Digitalisierungssteuerung, an der die Fräser sowohl kopieren wie auch fräsen können. Beim Digitalisieren könnte unter Zuhilfenahme von an der Maschine vorhandenen Parametern ein Programm für vorhandene Formen und Umrisse entwickelt und gespeichert werden. Diese Parameterprogrammierung könne nicht in der Programmierabteilung erstellt werden, sondern nur an der Maschine selbst. Darüber hinaus könnten diese Arbeitnehmer auch dreidimensionale Fräsungen bearbeiten. Außerdem könnten drei Mitarbeiter ggf. jeweils zwei dieser Maschinen gleichzeitig bedienen.

Von den 65 Fräsern seien ca. 70 % an CNC-Fräsmaschinen tätig. 41 von den 65 Fräsern seien in die Entgeltstufen "K" und "L" eingruppiert. In das Entgeltstufen "M" seien zwei Gruppenführer eingruppiert sowie vier weitere Fräser, weil sie die oben beschriebene Kopierfräsmaschine mit Digitalisierungssteuerung bedienen. Mit diesen Arbeitnehmern sei der Kläger nicht vergleichbar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen ursprünglichen Klageantrag weiter. Die Beklagte 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 unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, ab 1. April 1991 nach dem Entgeltniveau "M" METV (Monatsentgelttarifvertrag) vergütet zu werden.

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). Der Kläger hat auch die in § 10 sämtlicher METV enthaltene "Regelung von Meinungsverschiedenheiten" bei Eingruppierungen beachtet. Denn er hat sich nach den Feststellungen der Vorinstanzen mit seinem Eingruppierungsbegehren erfolglos an seinen betrieblichen Vorgesetzten gewandt (§ 10 Ziff. 10.1.1 METV). Er hat auch ohne Erfolg schriftlich unter Angabe von Gründen im Schreiben vom 15. April 1991 und vom 31. Oktober 1991 die Entgeltkommission angerufen, die seinen Antrag überprüft und behandelt hat und ihm das Ergebnis schriftlich mitgeteilt hat (§ 10 Ziff. 10.1.2 METV), so daß der "Rechtsweg" nach § 10 Ziff. 10.1.3 METV eröffnet ist.



II. Die Klage ist jedoch nicht begründet.

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifbindung der Monatsentgelttarifvertrag zwischen der Volkswagen AG Wolfsburg und der IG Metall, Bezirksleitung Hannover, in der Fassung vom 14. Dezember 1990, der ab 1. November 1991 gültige Monatsentgelttarifvertrag vom 21. November 1991 und der am 1. November 1992 in Kraft getretene Monatsentgelttarifvertrag vom 10. Dezember 1992 Anwendung.

2. Für die Eingruppierung und Vergütung des Klägers sind die Tätigkeitsmerkmale des Monatsentgelttarifvertrages maßgebend. Diese hatten bzw. haben, soweit sie hier interessieren, folgenden Inhalt:

Monatsentgelttarifvertrag vom 15. Januar 1985 in der Fassung vom 14. Dezember 1990 (METV 1985/1990):

§ 2

Eingruppierung

- 2.1 Das Monatsentgelt des Werksangehörigen richtet sich nach dem Entgeltniveau des Arbeitssystems, in dem er beschäftigt ist, soweit sich aus weiteren tariflichen Bestimmungen nichts anderes ergibt.
- 2.2 Für Facharbeiten im Entlohnungsgrundsatz Zeitlohn wird festgelegt:
 - 2.2.1 Entgeltniveau "F" - i.d.R. für 6 Monate Beschäftigung als Facharbeiter
 - 2.2.2 Entgeltniveau "G" - i.d.R. für weitere 12 Monate Beschäftigung als Facharbeiter



- 2.2.3 Entgeltniveau "H" - i.d.R. für weitere 24 Monate Beschäftigung als Facharbeiter
- 2.2.4 Für das Entgeltniveau "K" wird das Entgeltniveau "L" als Steigerungsniveau vereinbart.
- 2.2.5 Das Entgeltniveau "M" kann für das Entgeltniveau "K" individuell aufgrund besonderer Beschäftigungen erreicht werden.

§ 4

Arbeitssysteme

- 4.1 Grundlagen für die Bildung von Arbeitssystemen sowie deren Einordnung in Entgeltstufen sind die Funktionslisten (Anlage 2).
- 4.2 Bei der Einordnung eines Arbeitssystems in ein Entgeltniveau wird die Gesamtheit der auszuführenden Arbeiten zugrunde gelegt.
- 4.3 Wesentliche Veränderungen im Arbeitssystem erfordern die Bildung eines neuen Arbeitssystems.
- 4.4 Vergleichbare Arbeitssysteme im Unternehmen sind in dasselbe Entgeltniveau einzuordnen.

§ 5

Entgeltkommission

- 5.1 Für die Bestimmung der Arbeitssysteme und deren Einordnung in ein Entgeltniveau ist für jedes Werk eine Entgeltkommission zuständig.

§ 6

Verfahren

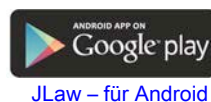
- 6.1 Die Bestimmung, Abgrenzung und Einordnung von Arbeitssystemen wird durch die Entgeltkommission vorgenommen.

...

Für den Funktionsbereich Metall, Teilfunktionsbereich Metallbearbeitung, in dem der Kläger tätig ist, lautet die Arbeitsfunktion und Beschreibung im Arbeitssystem sowie das Entgeltniveau auszugsweise wie folgt:



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



"Fräser (TTK: 2221)

Entgeltniveau K

Ausführen aller Arten von Arbeiten auf Univers.-Fräsmaschinen, Fräsmaschinen, Fräswerken, Verzahnungsmaschinen, Sonderfräsmaschinen usw. nach Zeichnung, Skizze, Musterangaben und/oder Festlegungen, Verbessern von Arbeitsabläufen. Erarbeiten von Unterlagen für Sonderwerkzeuge und/oder Festlegungen. Verbessern von Arbeitsabläufen. Erarbeiten von Unterlagen für Sonderwerkzeuge und/oder Hilfseinrichtungen. Erkennen und Anwenden geeigneter Lösungsmöglichkeiten aus mehreren Alternativen zur technischen und funktionellen Verbesserung. Bearbeiten von Sonderwerkstoffen, bei denen Bearbeitungsprobleme auftreten. Anwenden neuer technologischer Verfahren und (vergleichsweise) Beurteilen der Bearbeitungsergebnisse. Ermitteln und Berechnen der zur Bearbeitung erforderlichen Verzahnungsgeometrie.

Für Werk B und S : Gilt auch für Bohrmaschinen, Bohrwerke und Erodiermaschinen im jeweiligen Aufgabengebiet.

Fräser (TTK: 2221)

Steigerungsniveau zum Entgeltniveau "K" L

Fräser (TTK: 2221)

Individuell aufgrund besonderer Beschäftigungen M

Fräser (TTK: 2221)
mit Gruppenführerfunktion

Ausführen der im Arbeitssystem ZF 2 E f8 05 beschriebenen Tätigkeiten. Einteilen der Arbeiten nach vorgegebenen Prioritäten, Überwachen der Arbeitsabläufe, Anleiten des zugeteilten Personals. M



Der ab 1. November 1991 gültige Monatsentgelttarifvertrag vom 21. November 1991 (METV 1991) enthält gegenüber dem Vorgängertarifvertrag, soweit hier interessierend, folgende Abweichungen:

§ 2

Eingruppierung

...

- 2.2.4 Die Entgeltstufen "M" und "N" sind Leistungsstufen zu den Entgeltstufen "K" und "L". In das Entgeltstufen "N" werden Eingruppierungen erst ab 01. November 1992 vorgenommen.

Eine Protokollnotiz der Tarifvertragsparteien zum METV 1991 vom 21. November 1991 hat folgenden Wortlaut, soweit hier von Interesse:

"...

2. Die Tarifvertragsparteien werden die Quote für das Entgeltstufen M bis spätestens 30. September 1992 einvernehmlich festlegen und bis spätestens 30. September 1993 Gespräche aufnehmen, ob die Quoten für die Entgeltstufen M und N den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis entsprechen.
3. Die für eine Eingruppierung in die Entgeltstufen M und N ab 01. November 1992 geltenden Qualifikations- und Leistungskriterien werden im Zusammenhang mit der Festlegung der Quote für das Entgeltstufen M vereinbart.
4. Unabhängig von der vorgenannten Quotenregelung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, Verhandlungen mit dem Ziel aufzunehmen, Arbeitssystembeschreibungen für die Entgeltstufen M und N mit Facharbeiten zu vereinbaren.



- 12 -

5. Sobald entsprechende Arbeitssystembeschreibungen vorliegen, entfällt die Quotenregelung.

..."

Der am 1. November 1992 in Kraft getretene Monatsentgelttarifvertrag vom 10. Dezember 1992 (METV 1992) enthält folgende Abweichungen:

§ 2

Eingruppierung

...

- 2.2.4 Die Entgeltniveaus "M" und "N" sind Leistungsstufen zu den Entgeltniveaus "K" und "L". Näheres wird durch Vereinbarung geregelt.

Die Vereinbarung der Tarifvertragsparteien vom 22. Januar 1993 enthält in der Anlage Qualifikations- und Leistungskriterien für die Entgeltniveaus "M" und "N". Soweit es hier interessiert, hat die Vereinbarung folgenden Wortlaut:

"...

1. Die Entgeltniveaus "M" und "N" sind Leistungsstufen für mit Facharbeiten beschäftigte Monatsentgeltempfänger des jeweils geringerwertigen Entgeltniveaus.
2. Aufgrund besonderer Qualifikation und Leistung können
 - in das Entgeltniveau N maximal bis zu 3 %
 - in das Entgeltniveau M maximal bis zu 19,3 %aller mit Facharbeiten beschäftigten Monatsentgeltempfänger eingruppiert sein. Bemessungsgrundlage für die Quoten ist die Summe aller Facharbeiter im Zeitlohn mit dem jeweils aktuellen monatlichen Stand.
3. Die Verteilung der N-Quote auf die Standorte erfolgt gleichmäßig gemäß dem jeweiligen Anteil der Facharbeiter im Zeitlohn je Standort.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 13 -

Die M-Quote wird gemäß dem jeweiligen Anteil der Facharbeiter im Zeitlohn je Standort wie folgt verteilt:

- W	:	26,7 %
- H	:	11,1 %
- B	:	9,6 %
- K	:	10,2 %
- E	:	9,1 %
- S	:	12,7 %

4. Die Aufteilung der Quoten innerhalb der Standorte erfolgt durch betriebliche Regelungen.
5. Im Rahmen des Verfahrens gemäß § 2.2.5 Monatsentgelttarifvertrag sind im Sinne einer Gesamtbeurteilung die als Anlage beigefügten Qualifikations- und Leistungskriterien heranzuziehen.

..."

Die dazu in der Anlage vereinbarten Qualifikations- und Leistungskriterien für das Entgeltniveau "M" lauten wie folgt:

- Umfangreiche Kenntnisse über Prozesse, Verfahren, Funktion von Teilen, Betriebsmittel und Materialien,
- Flexibilität, Mobilität und leistungsorientiertes Handeln,
- Festlegen und Beurteilen von Arbeitsabläufen,
- überdurchschnittliche fachliche Kompetenz,
- Optimierung von Produktionsprozessen und Betriebsmitteln,
- sicheres Urteilsvermögen über die erforderliche Arbeitsqualität sowie Teamfähigkeit,
- Fähigkeit zur Vermittlung von Arbeitskenntnissen und Fertigkeiten,
- Fähigkeit und Bereitschaft zur Fortbildung.

3.a) Nach § 2 Ziff. 2.1 METV (1985/1990) richtet sich das Monatsentgelt des Werksangehörigen nach dem Entgeltniveau des Arbeitssystems, in dem er beschäftigt ist. Nach § 4 Ziff. 4.1, 4.2 in



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verb. mit der Begriffsbestimmung der Tarifvertragsparteien in der Anlage 2 des METV ist unter Entgeltniveau "Kennzeichen für die Eingruppierung" zu verstehen. Dies wird, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat - und insoweit von der Revision auch nicht angegriffen wird -, herkömmlicherweise in Tarifverträgen als Lohn oder Gehaltsgruppe bezeichnet, während das Arbeitssystem ("beschriebene gleichartige Arbeiten innerhalb eines Teilfunktionsbereiches") die Tätigkeitsmerkmale meint, die dem entsprechenden Entgeltniveau zuzuordnen sind. Demgemäß wird in § 4 Ziff. 4.2 des METV "bei der Einordnung eines Arbeitssystems in ein Entgeltniveau" die Gesamtheit der auszuführenden Arbeiten zugrunde gelegt. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, daß Arbeitssysteme einem Entgeltniveau zugeordnet werden und damit unter Arbeitssystem die Tätigkeitsmerkmale innerhalb eines Teilfunktionsbereiches gemeint sind, die erfüllt sein müssen, damit die Zuordnung zu dem entsprechenden Entgeltniveau möglich ist.

b) Da der Kläger im Funktionsbereich Metall, Teilfunktionsbereich Metallbearbeitung in der Arbeitsfunktion eines Fräasers beschäftigt ist, hängt sein Anspruch auf Vergütung nach dem Entgeltniveau "M" davon ab, ob seine Tätigkeit die Merkmale des dem Entgeltniveau "M" zugeordneten Arbeitssystems erfüllt. Das ist aber nicht der Fall.

Nach § 5 Ziff. 5.1 METV ist für die Bestimmung der Arbeitssysteme eine Entgeltkommission zuständig. Diese hat im Arbeitssystem für den Funktionsbereich Metall, Teilfunktionsbereich Me-



tallverarbeitung, Arbeitsfunktion Fräser die Beschreibungen "individuell aufgrund besonderer Beschäftigungen" und "Fräser mit Gruppenführerfunktion" zugeordnet.

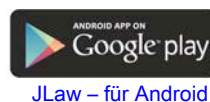
Der Kläger hat keine Tätigkeit als "Fräser mit Gruppenführerfunktion" inne. Denn er erfüllt die Voraussetzungen des in der Arbeitssystembeschreibung insoweit enthaltenen Zusatzes nicht. Der Kläger erfüllt auch das Tätigkeitsmerkmal "individuell aufgrund besonderer Beschäftigungen" nicht.

c) Nach § 2 Ziff. 2.2.5 des METV in der Fassung vom 14. Dezember 1990 kann das Entgeltniveau "M" für das Entgeltniveau "K" individuell aufgrund besonderer Beschäftigungen erreicht werden. Die nach § 5 Ziff. 5.1, § 6 Ziff. 6.1 METV zuständige Entgeltkommission hat für das Tätigkeitsmerkmal "individuell aufgrund besonderer Beschäftigungen" kein Arbeitssystem durch Beschreibung gleichartiger Arbeiten innerhalb eines Teilfunktionsbereiches bestimmt, die dem Entgeltniveau "M" zugeordnet sind. Die Entgeltkommission hat lediglich die von den Tarifvertragsparteien gemachten Vorgaben wiederholt, ohne gleichartige Arbeiten zu beschreiben, die dem Entgeltniveau "M" zuzuordnen wären.

Entgegen der Auffassung der Revision erfüllt der Kläger das Tätigkeitsmerkmal "individuell aufgrund besonderer Beschäftigungen" nicht schon deshalb, weil er die CNC-Fräsmaschine unter Zuhilfenahme des CAD/CAPL-Computers in der oben beschriebenen Weise auf Anweisung seines Schichtmeisters R "programmiert", ohne wie zuvor Bearbeitungsprogramme von der Programmierabteilung zur Verfügung gestellt zu bekommen.



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



d) Was unter "individuell aufgrund besonderer Beschäftigungen" zu verstehen ist, 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, ggf. auch die praktische Tarifübung, ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer 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.).



Im Ergebnis zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Tarifvertragsparteien hätten damit solche Tätigkeiten charakterisieren wollen, die zwar im Rahmen der Tätigkeit des Fräasers anfallen, aber angesichts der speziellen Problemstellung die über den gewöhnlichen Bereich der Tätigkeit eines Fräasers hinausgeht, nur von einzelnen Arbeitnehmern erledigt wird und erledigt werden kann. Diese Voraussetzungen liegen nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts beim Kläger nicht vor und sind von diesem nicht dargelegt worden.

Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch ist eine "besondere Beschäftigung" eine außergewöhnliche, nicht alltägliche bzw. über das Normale, das Übliche weit hinausgehende (Duden, Deutsches Universalwörterbuch A-Z, 1987, S. 245) bzw. eine außerordentliche (Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 1986, S. 259) Beschäftigung. Der Kontext der besonderen Beschäftigung zu dem Wort und die Bedeutung des Wortes individuell ist mehrdeutig. Individuell kann die Bedeutung "allein" oder "vereinzelt" haben, wie das Arbeitsgericht angenommen hat, aber auch "persönlich" (Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 1986, S. 686) bzw. "ausschließlich" (Brockhaus-Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 1981, S. 728) bedeuten. Das vorangestellte Wort "individuell" kann in diesem Zusammenhang einschränkend im Sinne von "ausschließlich" bzw. "nur" gemeint sein. Es kann aber auch auf einen Übertragungstatbestand hindeuten, wie das Arbeitsgericht angenommen hat ("entsprechende Bestellung und individuelle Übertragung des Entgeltlevels "M") bzw. sich auf einen bestimmten Personenkreis ("Tätigkeiten, die nur von einzelnen Arbeitnehmern erledigt werden können") beziehen, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat. Schon der Wortlaut "individuell



aufgrund besonderer Beschäftigungen" deutet nach dem allgemeinen Sprachgebrauch darauf hin, daß diese Art der Tätigkeit nicht von jedem Fräser, sondern nur von bestimmten, außerordentlich befähigten Arbeitnehmern - den sog. Nußknackern, die zu ungewöhnlichen Aufgaben herangezogen werden - erledigt werden kann.

In welchem Kontext das Wort "individuell" zu "aufgrund besonderer Beschäftigungen" steht, kann aber letztlich offenbleiben, da jedenfalls eine "besondere Beschäftigung" im Sinne von Fräsertätigkeiten mit speziellen Problemstellungen, die über das Normale hinausgehen, vom Kläger nicht ausgeübt wird, wie noch dargelegt wird.

Auch der tarifliche Gesamtzusammenhang ergibt, daß das Entgeltniveau "M" eine besondere Heraushebung darstellt. Nach § 2 Ziff. 2.2.5 des METV in der Fassung vom 14. Dezember 1990 setzt das Entgeltniveau "M" das Erreichen des Entgeltniveaus "K" voraus. Nach § 2 Ziff. 2.2.4 des maßgeblichen METV (1985/1990) ist für das Entgeltniveau "K" das Entgeltniveau "L" als "Steigerungsniveau" vereinbart. Der Begriff "Steigerungsniveau" ergibt nur dann Sinn, wenn die Tarifvertragsparteien die Erfüllung der Voraussetzung des Entgelttarifs "L" davon abhängig machen wollen, daß höhere Anforderungen als an Tätigkeiten im Entgeltniveau "K" gestellt werden. Wird in § 2 Ziff. 2.2.5 das Erreichen des Entgeltniveaus "M" von dem Tätigkeitsmerkmal "individuell aufgrund besonderer Beschäftigungen" abhängig gemacht, so bedeutet dies, daß das Entgeltniveau gegenüber dem Entgeltniveau "L" eine weitere qualitative Steigerung verlangt, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat.



e) Dies wird auch durch die späteren Tariffassungen unterstrichen, wenn es dort heißt, die Entgeltstufen "M" und "N" sind Leistungsstufen zu den Entgeltstufen "K" und "L" (METV 1991). Dafür spricht auch die Vereinbarung der Festlegung einer Quote für das Entgeltstufen "M" in der Protokollnotiz vom 21. November 1991, die spätere Vereinbarung vom 22. Januar 1993 hinsichtlich der Festlegung einer Quote für das Entgeltstufen "M" aufgrund "besonderer Qualifikation und Leistung" (Ziff. 2) und die Verteilung der M-Quote auf die verschiedenen Standorte (Ziff. 3). Dies entspricht auch der praktischen Tarifübung, wie sie im Betrieb der Beklagten vorgenommen wurde. Nach dem Entgeltstufen "M" wurden dort neben den Gruppenführern besonders befähigte Facharbeiter vergütet, die von ihren Vorgesetzten ständig herangezogen werden, wenn ungewöhnliche Aufgaben zu bewältigen oder Probleme als sog. "Nußknacker" zu lösen waren.

f) Der Kläger hat nicht dargelegt, daß er diese erhöhten Anforderungen für das Entgeltstufen "M" erfüllt bzw. sich seine Tätigkeit gegenüber einer Tätigkeit eines Fräasers mit dem Entgeltstufen "K" oder "L" qualitativ heraushebt. Der Kläger einer Eingruppierungsfeststellungsklage hat diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfalle zu beweisen, die den rechtlichen Schluß zulassen, er erfülle die im Einzelfall für sich beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluß der darin vorgesehenen Qualifizierung (BAG Urteil vom 20. Oktober 1993 - 4 AZR 47/93 - AP Nr. 173 zu den §§ 22, 23 BAT 1975, zu B II 3 b der Gründe). Beruft er sich auf ein Heraushebungsmerkmal, so hat er nicht nur seine eigene Tätigkeit im einzelnen darzustellen,



- 20 -

vielmehr muß er auch Tatsachen darlegen, die einen wertenden Vergleich mit den nicht herausgehobenen Tätigkeiten ermöglichen. Der Tatsachenvortrag muß erkennen lassen, warum sich eine bestimmte Tätigkeit im Vergleich zur Grundtätigkeit heraushebt (BAG Urteil vom 20. Oktober 1993 - 4 AZR 47/93 -, aaO). Daran fehlt es hier.

aa) Soweit der Kläger darauf verweist, er programmiere seit der Anweisung durch seinen Schichtmeister R nach der Aufstellung des CAD/CAPL-Computers die CNC-Fräsmaschine selbst in der oben beschriebenen Art, ohne daß ihm weiterhin Bearbeitungsprogramme der Programmierabteilung zur Verfügung gestellt werden, verkennt er, daß die Arbeit an numerisch gesteuerten Fräsmaschinen und die Erstellung der Programme für diese Maschinen jedenfalls seit 1987 zu den Fähigkeiten gehört, die ein Zerspanungsmechaniker der Fachrichtung Frästechnik beherrschen muß. In den Blättern zur Berufskunde heißt es hierzu: "Zerspanungsmechaniker/innen der Fachrichtung Frästechnik arbeiten nach technischen Unterlagen, planen den Fertigungsablauf und erstellen Programme für gesteuerte Maschinen. Sie richten Fräsmaschinen oder Bohr- und Fräswerke einschließlich der Werkzeuge und Vorrichtungen ein" (Blätter zur Berufskunde, Bd. 1 - II A 700, Die neugeordneten industriellen Metallberufe, S. 17). Schließlich gehört es zu den Aufgaben der Zerspanungsmechaniker der Fachrichtung Frästechnik, die an einer modernen, numerisch gesteuerten Fräsmaschine bzw. an einem numerisch gesteuerten Bohr- und Fräswerk arbeiten, alle notwendigen Arbeitsschritte zu einem Arbeitsprogramm zuordnen und danach dieses Programm in den Datenspeicher der Maschine über eine Tastatur einzugeben (Blätter zur Berufskunde, Zerspanungsmechaniker/



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



[JLaw – für Android](#)

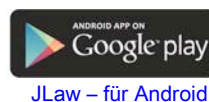


[JLaw – für iOS](#)

Zerspanungsmechanikerin, Fachrichtung Frästechnik, Bd. 1 - II A 710, S. 3).

bb) Schließlich sieht bereits § 6 Abs. 2 Ziff. 3 d, e der Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen vom 15. Januar 1987 (BGBl I S. 274 ff.) als Gegenstand der Berufsausbildung in der Fachrichtung Frästechnik u.a. vor: "Das Erstellen, Eingeben und Optimieren von Programmen sowie Herstellen der Werkstücke auf ... numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen" und weiter "das Bearbeiten von Werkstücken auf numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen". Auch die Abschlußprüfung (§ 16 Abs. 2 Ziff. 3 b) setzt das Erstellen, Eingeben und Optimieren von Programmen voraus (BGBl I S. 274, 277, 285).

cc) Wenn aber die Programmierung und Bedienung rechnergesteuerter Fräsmaschinen schon zu dem früheren Berufsbild des Fräasers und auch dem jetzigen Berufsbild des Zerspanungsmechanikers der Fachrichtung Frästechnik gehört, wird diese Tätigkeit mit dem Entgeltniveau "I" bzw. "K" abgegolten, die erkennbar die normale Tätigkeit des Fräasers erfassen. Die Benutzung eines CAD/CAPL-Computers zur Erleichterung der Programmierung kann deshalb nicht als eine Aufgabe zur Lösung spezieller Problemstellungen angesehen werden. Der Kläger kann sich auch nicht darauf berufen, daß er Jahrzehnte vor Erlaß der Berufsausbildungsverordnung in den industriellen Metallberufen gelernt hat, und die Tarifvertragsparteien kein bestimmtes Ausbildungserfordernis zum Kriterium für die Entgelteinstufung gemacht haben. Die Aneignung von aktuellen Fertigkeiten und Kenntnissen für die Bedienung rechnergesteuerter



Fräsmaschinen kann von einem als Fräser tätigen Arbeitnehmer verlangt werden und ist, wie oben dargelegt, auch schon Bestandteil des Berufsbildes des Fräasers.

dd) Der Kläger kann sich auch nicht darauf berufen, daß die Teileprogrammierer besser "dotiert" werden als er und durch die von ihm selbst ausgeübte Programmiertätigkeit Teileprogrammierer in entsprechendem Umfang entlastet werden.

Abgesehen davon, daß der Kläger keine Eingruppierung als Teileprogrammierer begehrt und sich die Vorinstanzen deshalb auch nicht damit auseinanderzusetzen hatten, bringt es der technische Fortschritt typischerweise mit sich, daß sich die Bedienung der CNC-Fräsmaschine ändern kann, ohne daß die Tarifvertragsparteien dies bei der Anpassung oder Änderung von Arbeitssystemen für eine höhere Eingruppierung honorieren.

ee) Entgegen der Auffassung der Revision ist auch nicht ersichtlich, warum das Landesarbeitsgericht eine Beweiserhebung über die "Programmierarbeiten" hätte durchführen sollen. Zwischen den Parteien war nicht die Art der Programmiertätigkeit strittig, sondern nur welche rechtlichen Schlüsse daraus zu ziehen waren. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch ausgeführt, die Gerichte für Arbeitssachen seien nicht befugt, Eingruppierungsmerkmale zu korrigieren, wenn die Anforderungen an die Berufstätigkeit des Arbeitnehmers im Laufe der Zeit steigen, die Tarifvertragsparteien die Eingruppierungsmerkmale jedoch unberührt lassen (BAG Urteil vom 21. Oktober 1992 - 4 AZR 88/92 - AP Nr. 165 zu §§ 22, 23



BAT 1975, m.w.N.). Der Kläger kann sich daher auch nicht mit Erfolg darauf berufen, die gesteigerten Anforderungen an die Tätigkeit eines Fräasers erforderten eine Einstufung in ein höheres Entgeltniveau.

4. Der Kläger kann auch nicht für den Zeitraum ab 1. November 1991 nach dem Monatsentgelttarifvertrag vom 21. November 1991 oder nach dem am 1. November 1992 in Kraft getretenen Monatsentgelttarifvertrag vom 10. Dezember 1992 Vergütung nach dem Entgeltniveau "M" verlangen. Nach beiden Fassungen stellt das Entgeltniveau "M" eine "Leistungsstufe" zu dem Entgeltniveau "L" dar. Die Entgeltkommission hat jedoch keine Umsetzung der Leistungsstufen durch Beschreibung gleichartiger Tätigkeit für den erstgenannten METV vorgenommen, wie dort vorgesehen. Ebenso hat sie keine neuen Arbeitssysteme hinsichtlich des Funktionsbereiches, in dem der Kläger arbeitet, erstellt. Entsprechendes gilt auch für den am 1. November 1992 in Kraft getretenen Monatsentgelttarifvertrag vom 10. Dezember 1992, der für die Eingruppierung bestimmt, daß "näheres durch Vereinbarung" geregelt wird. Zwar liegt eine derartige Vereinbarung vom 22. Januar 1993 vor, in dessen Anlage die Tarifvertragsparteien "Qualifikations- und Leistungskriterien für das Entgeltniveau - M -" aufgestellt haben. Der Kläger hat aber hierzu keine Tatsachen vorgetragen, aus denen sich folgern ließe, die Voraussetzungen der von den Tarifvertragsparteien beschriebenen Qualifikationen und Leistungskriterien seien in seiner Person erfüllt, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat.



5. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Vergütung nach dem Entgeltniveau "M" aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes.

a) Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Er verbietet die willkürliche Ungleichbehandlung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe ebenso wie eine sachfremde Gruppenbildung (vgl. z.B. BAG Urteile vom 8. März 1995 - 5 AZR 869/93 - AP Nr. 123 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; vom 4. Mai 1988 - 4 AZR 811/87 - AP Nr. 144 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Aus der Unzulässigkeit der sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung ergibt sich die Nichtigkeit bzw. Vernichtbarkeit der bekämpften Differenzierung, regelmäßig auch ein Anspruch auf die Gleichbehandlung bewirkende Leistung (vgl. etwa BAG Urteil vom 25. November 1993 - 2 AZR 324/93 - AP Nr. 114 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, m.w.N.).

b) Nach diesen Grundsätzen ist der Gleichbehandlungsgrundsatz im vorliegenden Falle nicht verletzt. Das gilt auch dann, wenn die vom Kläger herangezogenen drei Arbeitnehmer die Tätigkeitsmerkmale für eine Vergütung nach dem Entgeltniveau "M" erfüllten, weil eine vergütungsmäßige Differenzierung des Klägers wie oben dargelegt, nach den einschlägigen tariflichen Vorschriften geboten ist und daher schon eine sachfremde Gruppenbildung fehlt. Es liegen auch keine vergleichbaren Sachverhalte vor. Denn die Be-



klagte zahlt Vergütung nach dem Entgeltniveau "M" neben Arbeitnehmern in Gruppenleiterfunktionen - was der Kläger nicht ist -, nur an solche Fräser, die CNC-Fräsmaschinen mit Digitalisierungssteuerung bedienen, die sowohl kopieren wie auch fräsen können. Mit der Gruppe dieser Arbeitnehmer ist der Kläger aufgrund seiner Tätigkeit nicht vergleichbar, weil der Kläger diese Maschinen nicht bedient. Der Kläger hat auch keine Tatsachen für eine sachwidrige Gruppenbildung durch die Beklagte vorgetragen. Es ist nicht ersichtlich, daß die Bedienung der unterschiedlichen Maschinen im Ergebnis gleichartig wäre und deshalb eine sachwidrige Differenzierung vorläge. Der Kläger hat insoweit nur vorgetragen, die Tätigkeit der anderen Arbeitnehmer, die nach Entgeltniveau "M" bezahlt werden, unterscheide sich durch nichts von seiner Tätigkeit. Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausführt, ist dieser Vortrag zu unbestimmt und besagt nur, daß der Kläger die Tätigkeit der anderen Arbeitnehmer anders als die Beklagte bewertet.

III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Bott

Schneider

Müller-Tessmann

J.Ratayczak



[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](#)