

Aktenzeichen: 4 AZR 635/04
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 15. Februar 2006
- 4 AZR 635/04 -

I. Arbeitsgericht
Halle

Urteil vom 11. November 2003
- 4 Ca 2534/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Urteil vom 24. Juni 2004
- 7 Sa 177/04 E -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Einreihung eines Schichtführers in der Technikzentrale der Versorgungsanlagen einer Universitätsklinik nach dem MTArb-O

Gesetze:

Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. Dezember 1995 §§ 21, 22; Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb-O (TV Lohngruppen-O-TdL) § 1 iVm. Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV Lohngruppen-TdL) § 2 Abs. 1, Lohngr. 4 Nr. 1, Lohngr. 5 Nrn. 1 und 4, Lohngr. 5a Nr. 5, Lohngr. 6 Nrn. 1 und 4, Lohngr. 6a Nr. 5, Lohngr. 7 Nr. 4, Lohngr. 7a Nr. 5

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache 15. Februar 2006 - 4 AZR 636/04 -; teilweise Parallelsache 15. Februar 2006 - 4 AZR 634/04 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 635/04
7 Sa 177/04 E
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Februar 2006

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. Februar 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtliche Richterin Scherweit-Müller und den ehrenamtlichen Richter Valentien für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 24. Juni 2004 - 7 Sa 177/04 E - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Entlohnung des Klägers.

1

Der am 25. April 1954 geborene Kläger verfügt über eine zweieinhalbjährige am 31. Dezember 1972 mit Erfolg abgeschlossene Facharbeiterausbildung im Kombinat VEB C im Ausbildungsberuf „Facharbeiter für BMSR - Technik“ - dh. Betriebs-, Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik - mit der Spezialisierung „Instandsetzung von Baugruppen“. Seit dem 19. September 1977 war er auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom selben Tage beim Klinikum K als BMSR-Mechaniker beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis ging mit dem Beitritt der DDR auf das Land Sachsen-Anhalt über. Seit der Umwandlung des Klinikums in eine Anstalt öffentlichen Rechts durch das Hochschulmedizingesetz des Landes Sachsen-Anhalt zum 1. Januar 2006 ist die Beklagte Arbeitgeberin des Klägers.

2

Mit Schreiben vom 4. Juli 1991 erhielt der Kläger eine „Tarifinformation“. Danach war für ihn als „vorläufige Eingruppierung“ diejenige in „Lohngruppe 5 Fallgruppe 4“ mit Zeitaufstieg am 1. Juli 1995 in „Lohngruppe 5 a Fallgruppe 5“ vorgesehen. „Im Zusammenhang mit der Übernahme der Vergütungsordnung zum BAT-O“ wurde auf dessen § 3 und § 22 verwiesen.

3

Unter dem 8. August 1991 teilte das Land Sachsen-Anhalt - nachfolgend: Rechtsvorgängerin der Beklagten - dem Kläger mit, eine vom Rektor eingesetzte Kommission habe seine persönlichen Tätigkeitsdarstellungen für „die Umstellung auf den BAT/MTL zum 1. Juli 1991“ bewertet. Die jeweils getroffenen Entscheidungen trügen noch keinen endgültigen Charakter. Es sei vorgesehen, im November/Dezember 1991 einen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag abzuschließen. Im Jahre 1992 seien weitere diesbezügliche Prüfungen vorgesehen. Mit Schreiben vom 29. Januar 1992

4



teilte die Rechtsvorgängerin der Beklagten dem Kläger mit, nach erneuter Überprüfung der Tätigkeitsmerkmale sei lediglich eine „Eingruppierung in die Lohngruppe 5/Fg 1 rückwirkend ab 1.7.1991“ berechtigt. Nach Festlegung seiner „Vordienstzeiten einschließlich möglicher Zeit/Bewährungsaufstiege“ erhielt der Kläger dann die Mitteilung vom 16. November 1992, er werde ab Dezember 1991 nach Lohngr. 6a Nr. 5 bezahlt.

Im Januar 1994 erhielt der Kläger ein Schreiben der Rechtsvorgängerin der Beklagten über die „schriftliche Bestätigung des unverändert fortbestehenden Arbeitsverhältnisses (Arbeitsvertrag)“. In diesem Schreiben wurde dem Kläger bestätigt, dass er als Arbeiter im Dezernat Technik beschäftigt werde und ihm die Dienstaufgabe „Betriebspersonal“ zugewiesen sei. Des Weiteren ist darin ausgeführt, dass für das Arbeitsverhältnis „die Bestimmungen des maßgebenden Tarifvertrages Anwendung“ finden, „also der MTArb-O“ mit den ihn ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen und Bestimmungen und tariflichen Sonderregelungen. Zu seiner Vergütung enthält das Schreiben die Angabe, auf Grund „der auszuübenden Tätigkeit“ erfolge „die Vergütung nach Lohngruppe 6a des maßgebenden Tarifvertrages.“

Am 3. November 1997 wurden dem Kläger die Aufgaben des Schichtführers in der Technikzentrale übertragen. Im Zusammenhang damit schlossen die damaligen Arbeitsvertragsparteien am selben Tag einen „Abgeänderten Arbeitsvertrag“ mit Wirkung vom 1. Oktober 1997. In dessen Ziff. 3 ist bestimmt, dass auf das Arbeitsverhältnis ua. der MTArb-O und die ihn ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge Anwendung finden. Nach Ziff. 4 Satz 1 erfolgte auf Grund „der auszuübenden Tätigkeit ... die Eingruppierung entsprechend der tariflichen Vorschriften in die Lohngruppe 7 MTArb-O“. In einem Begleitschreiben vom 3. November 1997 zu dieser Vertragsänderung ist zur „Vergütung“ ausgeführt:

„Aufgrund der auszuübenden Tätigkeit waren Sie bisher in die Lohngruppe 6a MTArb-O eingruppiert. Entsprechend der tariflichen Vorschriften erfolgt die Neueingruppierung in die Lohngruppe 7 MTArb-O.“

Zu den Arbeitsaufgaben des Klägers als Schichtführer in der Technikzentrale gehört die Betreuung des Uniklinikums K, der Klinikgebäude M und der Wohnblöcke Ki in H. Die von ihm zu betreuenden Anlagen bestehen aus drei Lachgaszentralen, fünf Druckluftanlagen, drei Vakuumanlagen, vier Lagern medizinischer Gase, drei Kälteanlagen, zwei Technikzentralen, ca. 1.200 Brandmeldern, ca. 2.500 Brandschutzklappen, fünf Einbruchmeldeanlagen, 69 Aufzügen, 24 Fernwärmeanlagen, elf Gaskesseln, acht Ölkesseln, 139 Lüftungsanlagen, zwölf Notstromanlagen, drei Sauerstofftanks und ei-



nem Stickstofftank. Die Kontrolle dieser Anlagen erfolgt über die Gebäudeleittechnik mit Ausnahme der Brandmeldetechnik. Die Gebäudeleittechnik ist mit der Software „Insight“ und „Desigo-Insight“ ausgestattet. Die Brandmeldeanlage wird über zwei EDV-Systeme überwacht. Für diese Tätigkeiten beschäftigt die Beklagte neben dem Kläger zwei weitere Schichtführer. Den Schichtführern sind in ihrer Schicht jeweils drei Arbeiter und zwei Zivildienstleistende unterstellt.

Die die „Arbeitsstelle“ des Klägers betreffende Tätigkeitsdarstellung vom 25. März 1997 hat - auszugsweise - folgenden Inhalt:

8

„3. Aufgaben der Stelleninhaberin / des Stelleninhabers:

Aufgabenbezeichnung und Kurzbeschreibung der Aufgaben:

- Kontrolle, Überwachung und Regelung aller technischer Versorgungsanlagen der Medizinischen Fakultät
- Überwachung und Bedienung der computergestützten Gebäudeleittechnik der Fakultät
- Betreuung der Brandmeldeanlagen
- Einsatz der bereitschaftsdiensthabenden Mitarbeiter anderer Abteilungen
- Koordinierung der Havariebeseitigungen
- Koordinierung der Reparaturmeldungen bzw. Störungsbeseitigungsaufträge

...

5. Beschreibung der Tätigkeiten, die eine Bildung von Arbeitsvorgängen und deren tarifliche Bewertung ermöglicht:

Lfd.Nr.	Aufgabe	Auszuführende Tätigkeiten	Anteil an der gesamten Arbeitszeit in %
01.	Bedienen	- Bedienung der Regelungstechnik zur optimalen Fahrweise der technischen Anlagen im UKK - Bedienung der computergestützten Gebäudeleittechnik zur Ermittlung von technischen Unregelmäßigkeiten bzw. Störfällen - Bedienung der Brandmeldeanlage zur Freischaltung von Melderstrecken (Sanierung) - Eingriff in die Klimatechnische Regelungsstrecken zur Anpassung an die jeweiligen vorgegebenen Bedingungen im OP-Bereich	10 %



		- Kontrolle und Optimierung der Parameter sowie der technischen Anlagen zur Sauerstoffversorgung der OP und Intensivstationsbereiche sowie der zentralen Druckluftversorgung (Med. Druckluft)	
02.	Kontrolle	- Kontrolle der technischen Anlagen auf ihre Funktionsfähigkeit durch Vorortsbegehung im Klinikum K bzw. im innerstädtischen Bereich sowie der außenliegenden Liegenschaften - Kontrolle der Mitarbeiter auf ordnungsgemäße Durchführung der ihnen übertragenen Arbeitsaufträge im Schichtbereich	10 %
03.	Störungsbeseitigung	- Beseitigung/Organisation der Störungsbeseitigung - Bagatellstörungen durch Schichtpersonal - Organisation des technischen Bereitschaftsdienstes in Abstimmung mit den bereitschaftsdiensthabenden Leiter - Organisation der notwendigen Maßnahmen in Abstimmung mit den Kliniken und Institutsbereichen zur Havariebeseitigung. - Ist qualifiziert im Störfall die Netzersatzanlagen (Dieselaggregate) zu starten um den Krankenhausbetrieb aufrechtzuerhalten. - Analysiert die Störungen und organisiert die sachgerechte Abarbeitung.	40 %
04.	Organisation	- Beauftragt die in der Schicht tätigen Mitarbeiter zur Abarbeitung von Störungen, Havarien. - Organisiert die fachgerechte Zuordnung von Störungs- und Reparaturmeldungen durch die Mitarbeiter. - Erreicht durch Verteilung der anstehenden Arbeitsaufgaben innerhalb der Schichtbesetzung, daß die technischen Anlagen und Systeme der Med. Fakultät ordnungsgemäß funktionieren und steuert die technischen Prozesse.	40 %

		- Organisiert im Rahmen der Störungsmeldung die reibungslose Zusammenarbeit unterschiedlicher Gewerke außerhalb der Dienstzeit und an Sonn- und Feiertagen. - Ist verantwortlich für die Arbeitsorganisation innerhalb der Schicht. - Leitet die Mitarbeiter hinsichtlich der effektiven Anlagenfahrweise unter besonderer Berücksichtigung der Energieeinsparung an, für den optimalen Einsatz der Energieerzeugung und Umformeranlagen.“	
--	--	--	--

Unter Bezugnahme auf den Prüfbericht des staatlichen Rechnungsprüfungsamtes vom 4. Dezember 2001 teilte die Rechtsvorgängerin der Beklagten dem Kläger mit Schreiben vom 21. Mai 2002 mit, dass „aufgrund fehlender tariflicher Voraussetzungen ... in Ihrem Fall eine tarifwidrige Eingruppierung und damit eine zu hohe Einreihung vorgenommen worden“ sei. Seine „tarifgerechte Einreihung“ sei diejenige in „Lohngruppe 5a Nr. 5“. Diesbezüglich trafen die damaligen Arbeitsvertragsparteien am 27. Mai 2002 mit Wirkung vom 1. Juni 2002 eine schriftliche „Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag“, deren Ziff. 4 - soweit hier von Interesse - lautet:

„Aufgrund der auszuübenden Tätigkeit erfolgt die korrigierende Eingruppierung entsprechend der tariflichen Vorschriften (§ 21 MTArb-O) und unter Berücksichtigung bereits zurückgelegter Bewährungs- und Tätigkeitszeiten in die Lohngruppe 5a MTArb-O. Gleichzeitig erfolgt die Besitzstandswahrung in Form der Zahlung einer übertariflichen (abbaubaren) persönlichen Zulage (Differenzbetrag zwischen Lohngruppe 7 und Lohngruppe 5a) gemäß Schnellbrief des MF vom 12.10.1998. Für die Eingruppierung findet nur die vom Personaldezernat des Arbeitgebers (Klinikum der Medizinischen Fakultät der M-Universität) bestätigte Tätigkeitsdarstellung Berücksichtigung. ...“

Der Kläger hat diese Änderungsvereinbarung „unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Nachprüfung der Rechtmäßigkeit der Rückgruppierung“ unterzeichnet. Er wird seitdem entsprechend Ziff. 4 dieser Änderungsvereinbarung vergütet.

Mit seiner Klage erstrebt der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, ihm Vergütung nach der Lohngr. 7a MTArb-O „über den 31.05.2002 hinaus“ sowie die Vergütungsdifferenz für die Zeit vom 1. Januar 2002 bis 31. Juli 2002 zwischen Lohngr. 7 und Lohngr. 7a zu zahlen, hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte



verpflichtet ist, ihm Vergütung nach der Lohngr. 7, hilfsweise dazu nach Lohngr. 6a jeweils über den 31. Mai 2002 hinaus zu zahlen.

Der Kläger hat geltend gemacht, mit seiner Tätigkeit als BMSR-Facharbeiter erfülle er zunächst die Voraussetzungen der Lohngr. 4 Nr. 1. Er leiste darüber hinaus bereits seit dem 1. Juli 1991 nicht nur hochwertige Arbeiten iSd. Lohngr. 5 Nr. 1, sondern sogar besonders hochwertige Arbeiten iSd. Lohngr. 6 Nr. 1. Daher sei er nach dreijähriger Bewährung in dieser Lohn- und Fallgruppe ab dem 1. Juli 1994 in die Lohngr. 7 Nr. 4 und nach Ablauf weiterer vier Jahre ab dem 1. Juli 1998 in die Lohngr. 7a Nr. 5 einzureihen gewesen. Dass er vielseitige und hochwertige Arbeiten zu leisten habe, mache die Aufzählung der Vielzahl der auszuführenden Tätigkeiten in der Tätigkeitsdarstellung vom 25. März 1997 deutlich. Schon der Umstand, dass er als Schichtführer Leitungsfunktion gegenüber den Anlagenfahrern ausübe, zwingt zu einer Bewertung seiner Tätigkeit, die einen einzigen großen Arbeitsvorgang bilde, als besonders hochwertig. Die Erfüllung des Erfordernisses besonderer Umsicht und Zuverlässigkeit dürfte vor dem Hintergrund, dass er die gesamte Versorgung der medizinischen Fakultät und des Klinikums „quasi in den Händen halte“, unstreitig sein. Die Voraussetzungen für eine korrigierende Rückgruppierung lägen nicht vor, jedenfalls nicht für eine solche in dem Maße, wie sie die Rechtsvorgängerin der Beklagten vorgenommen habe. Zudem verstoße die Rückgruppierung gegen Treu und Glauben.

12

Der Kläger hat beantragt:

13

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Vergütung nach der Lohngr. 7a MTArb-O in der zur Zeit gültigen Fassung über den 31. Mai 2002 hinaus zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger den Differenzbetrag zwischen Lohngr. 7 MTArb-O und Lohngr. 7a MTArb-O für die Zeit vom 1. Januar 2002 bis zum 31. Juli 2002 nebst Zinsen in Höhe von 5 % über dem Basiszinsatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Hilfsweise für den Fall der Abweisung des Feststellungsantrages zu Ziff. 1:

3. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Vergütung nach der Lohngr. 7 MTArb-O in der zur Zeit gültigen Fassung über den 31. Mai 2002 hinaus zu zahlen.



Hierzu hilfsweise:

4. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Vergütung nach der Lohngr. 6a MTArb-O in der zur Zeit gültigen Fassung über den 31. Mai 2002 hinaus zu zahlen.

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Entlohnung des Klägers nach Lohngr. 5a sei tarifgerecht. Seine Tätigkeit entspreche den normalen Anforderungen des Berufs des Haustechnikers. Die berufliche Tätigkeit des Schichtführers stelle nicht zeitlich überwiegend besondere Anforderungen an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters iSd. Lohngr. 5 Nr. 1. Sie sei damit nicht als „hochwertige Arbeiten“ im Sinne dieses Eingruppierungsmerkmals und damit erst recht nicht als besonders hochwertig iSd. Lohngr. 6 Nr. 1 zu bewerten. Die vormals erfolgten günstigeren Einreihungen des Klägers seien objektiv fehlerhaft erfolgt und im Wege der korrigierenden Rückgruppierung zurückzunehmen gewesen. Die Höhergruppierung aus der Lohngr. 6a Nr. 5 in die Lohngr. 7 sei in keiner der Fallgruppen der Lohngr. 7 überhaupt vorgesehen und schon deshalb offenkundig fehlerhaft.

14

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie - auch hinsichtlich der Hilfsanträge - abgewiesen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger - unter Aufrechterhaltung seiner Hilfsanträge - die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

15

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

16

I. Ob der Kläger Anspruch auf den mit den Hauptanträgen geforderten Lohn der Lohngr. 7a des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb-O (TV Lohngruppen-O-TdL) hat, hängt entscheidend von der Erfüllung der Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Lohngr. 6 Nr. 1 ab. Die Einreihung danach führte nach - vorliegend unstreitiger - Bewährung des Klägers gem. Lohngr. 7 Nr. 4 und kraft des Tätigkeitsaufstiegs der Lohngr. 7a Nr. 5 zum Anspruch auf den Lohn nach dieser Lohngruppe.

17



Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann die Nichterfüllung der Anforderungen der Lohngr. 6 Nr. 1 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb-O (TV Lohngruppen-O-TdL) auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen nicht angenommen werden. Diese Unklarheit des Sachverhalts ginge für den Anspruch des Klägers auf die ihm zuvor noch nicht gewährte Entlohnung nach Lohngr. 7a zu seinen Lasten. Denn für dessen Bestehen trägt er auch bezüglich der Grundeinreihung in Lohngr. 6 Nr. 1 die Darlegungs- und Beweislast. Anders verhält es sich bei den mit den Hilfsanträgen vom Kläger verfolgten Ansprüchen auf Entlohnung nach Lohngr. 7 bzw. Lohngr. 6a. Wegen der von der Rechtsvorgängerin der Beklagten vorgenommenen sog. korrigierenden Rückgruppierung - an sich präzise: Rückeinreihung - gehen Unklarheiten des Sachverhalts betreffend die Erfüllung der Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Lohngr. 6 Nr. 1 insoweit zu ihren Lasten, denn ihr obliegen die Darlegung und der Nachweis, dass der bis zum 31. Mai 2002 nach Lohngr. 7 entlohnte Kläger nicht die Anforderungen der Lohngr. 6 Nr. 1/Lohngr. 7 Nr. 4 erfüllte. Dies ist Voraussetzung für die von der Rechtsvorgängerin der Beklagten vorgenommene Rückgruppierung des Klägers in Lohngr. 5a. Da das Landesarbeitsgericht der Rechtsvorgängerin der Beklagten noch keine Gelegenheit gegeben hat, die Rückgruppierung des Klägers in dieser Weise näher zu begründen, muss der Beklagten die Möglichkeit eingeräumt werden, ergänzend vorzutragen. Dies gilt entsprechend für das Nichtbestehen eines Anspruchs des Klägers auf tarifgerechte Entlohnung nach Lohngr. 6a, den der Kläger mit seinem zweiten Hilfsantrag verfolgt.

18

1. Einzige für den Anspruch des Klägers auf Lohn nach der Lohngr. 7a in Betracht kommende Anspruchsgrundlage sind die kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren tariflichen Vergütungsregelungen.

19

a) Seit dem 1. Oktober 1997 finden „für das Arbeitsverhältnis“ der MTArb-O und die diesen ergänzenden Tarifverträge, insbesondere der TV Lohngruppen-O-TdL gem. Ziff. 3 des „Abgeänderten Arbeitsvertrages“ vom 3. November 1997 „Anwendung“.

20

b) Für die zwischen den Parteien allein streitige Einreihung des Klägers in die Lohngruppen ist nach § 1 TV Lohngruppen-O-TdL iVm. § 2 Abs. 1 TV Lohngruppen-TdL die mit mindestens der Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auszuübende Tätigkeit maßgebend, soweit sich aus den Tätigkeitsmerkmalen nichts anderes ergibt. Anders als der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) für die Eingruppierung stellt der TV Lohngruppen-O-TdL für die Einreihung des Arbeiters nicht

21



auf Arbeitsvorgänge ab. Dies steht der Zusammenfassung von Einzeltätigkeiten zu einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit oder mehreren jeweils eine Einheit bildenden Teiltätigkeiten für deren jeweils einheitliche tarifliche Bewertung nicht entgegen. Dafür gelten vergleichbare Regeln und Kriterien wie bei der Bestimmung des Arbeitsvorgangs, lediglich die anzuwendenden Maßstäbe sind weniger streng (*Senat 25. August 1993 - 4 AZR 577/92 - AP AVR Diakonisches Werk § 12 Nr. 5, zu B II 2 der Gründe; 24. April 1996 - 4 AZR 876/94 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Waldarbeiter Nr. 1, zu II 2 der Gründe*). In diesem Sinne kann die - mit § 2 Abs. 1 TV Lohngruppen-TdL nicht in Einklang stehende - Bestimmung von Arbeitsvorgängen in der Tätigkeitsdarstellung vom 25. März 1997 als Zusammenfassung von zu einem einheitlichen Arbeitsergebnis führenden Teiltätigkeiten für deren jeweils einheitliche tarifliche Bewertung verstanden werden. Für die Entscheidung des Rechtsstreits kann hier jedoch dahinstehen, ob diese Bestimmung einheitlich zu bewertender Teiltätigkeiten zutreffend ist.

c) Die Einreihungsmerkmale des Lohngruppenverzeichnisses, die für den Rechtsstreit Bedeutung haben, lauten:

22

„Lohngruppe 4

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

...

Lohngruppe 5

1. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 und 2, die hochwertige Arbeiten verrichten
Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann.

...

4. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 und 2 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe.

...

Lohngruppe 5 a

...



5. Arbeiter der Lohngruppe 5 Nrn. 4, ... nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 6

1. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 und 2, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten
Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.

...

4. Arbeiter der Lohngruppe 5 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe

Lohngruppe 6 a

...

5. Arbeiter der Lohngruppe 6 Nrn. 4, ... nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe

Lohngruppe 7

...

4. Arbeiter der Lohngruppe 6 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe

...

Lohngruppe 7 a

...

5. Arbeiter der Lohngruppe 7 Nrn. 4, ... nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe“

d) Das Landesarbeitsgericht hat - kurz zusammengefasst - ausgeführt, die Voraussetzungen der Lohngr. 4 Nr. 1, Ausgangsfallgruppe für die vom Kläger erstrebte Einreihung, seien erfüllt. Insoweit hat es sich auf eine Pauschalprüfung beschränkt, da der dafür maßgebende Sachverhalt und seine diesbezüglich tarifrechtliche Bewertung zwischen den Parteien unstreitig seien. Hinsichtlich der von der Beklagten bestrittenen Einreihung des Klägers in die Lohngr. 7a hat es eine umfassende Prüfung der Erfüllung des Eingruppierungsmerkmals vorgenommen und diesbezüglich ausgeführt, „besonders hochwertige Arbeiten“ iSd. Lohngr. 6 Nr. 1 (scil.: der Lohngr. 7 Nr. 4/ Lohngr. 7a Nr. 5) erforderten „vielseitiges fachliches Können“. Es hat dann aufgezählt, welche wesentlichen Tätigkeiten die eines Facharbeiters für BMSR in der Spezialisie-

23



rungsrichtung Instandhaltung seien. Soweit der Kläger diese Tätigkeiten ausführe, könne „nicht davon ausgegangen werden, dass die Arbeiten vielseitiges hochwertiges fachliches Können und besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern, die über das Maß der normalen Tätigkeit hinausgehen“. Jedenfalls habe der Kläger mit seinem Vortrag die Kammer nicht davon überzeugen können, inwieweit sich seine Tätigkeit zu mindestens 50 % als besonders hochwertige Arbeit von den wesentlichen Tätigkeiten seines erlernten Berufs abhebe. Damit habe der Kläger keinen Anspruch auf Entlohnung nach Lohngr. 7a.

e) Diese Ausführungen halten der revisionsrechtlichen Prüfung in verschiedener Hinsicht nicht stand. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum Nichtvorliegen der Voraussetzungen der Lohngr. 6 Nr. 1, die über Bewährungs- (Lohngr. 7 Nr. 4) und Tätigkeitsaufstieg (Lohngr. 7a Nr. 5) zu der mit den Hauptanträgen vom Kläger geforderten Vergütung nach Lohngr. 7a führt, sind unzutreffend. 24

aa) Zum einen ist dem angefochtenen Urteil schon nicht eindeutig zu entnehmen, auf welche Tätigkeiten des Klägers sich die subsumierenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu den Anforderungen der Lohngr. 6 Nr. 1 beziehen. Das Landesarbeitsgericht scheint zunächst darauf abzustellen, dass die Tätigkeit des Klägers aus den vier - jeweils einheitlich zu bewertenden - Teiltätigkeiten besteht, die die Rechtsvorgängerin der Beklagten als Arbeitsvorgänge bestimmt hat. Denn es befasst sich bei der Prüfung, ob das Tätigkeitsmerkmal der Lohngr. 6 Nr. 1 erfüllt ist, zum einen mit der 40 % der Gesamtarbeitszeit des Klägers ausfüllenden Störungsbeseitigung - „Arbeitsvorgang 03“ - und zum anderen mit der ebenfalls diesen Zeitanteil einnehmenden Organisation - „Arbeitsvorgang 04“ -. Bezüglich der Störungsbeseitigung weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, dass darin auch die „Analyse der Störung und die Organisation der sachgerechten Abarbeitung“ enthalten seien. Dies deutet darauf hin, dass es die Teiltätigkeit der Störungsbeseitigung aufspaltet und deren Teile tariflich unterschiedlich bewertet. Es ist jedoch weder zu erkennen, welche Arbeitsinhalte das Landesarbeitsgericht bei seiner Bestimmung von einheitlich zu bewertenden Teiltätigkeiten zusammenfasst noch welche Zeiteile diese in der Gesamtarbeitszeit belegen. Die abschließende Wertung des Landesarbeitsgerichts, es sei nicht davon überzeugt, dass die Tätigkeit des Klägers zu mindestens 50 % die Anforderung der besonders hochwertigen Arbeiten erfülle, ist aus den vorangehenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht nachvollziehbar. Es fehlt an der präzisen Darlegung, für welche 25



jeweils einheitlich bewerteten Teiltätigkeiten mit welchem Zeitanteil das Heraushebungsmerkmal nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht erfüllt ist.

bb) Unzutreffend sind zum anderen die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu dem nach der tariflichen Einreihungssystematik gebotenen wertenden Vergleich zwischen den Anforderungen der Lohngr. 4 Nr. 1 und Lohngr. 6 Nr. 1/Lohngr. 7 Nr. 4/Lohngr. 7a Nr. 5. Die Feststellung, ob die in den letztgenannten Tätigkeitsmerkmalen gestellte Anforderung der „besonders hochwertigen Arbeiten“ erfüllt ist - dies sind „Arbeiten, die neben vielseitigem hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern“ - bedarf eines wertenden Vergleichs mit demjenigen fachlichen Können, welches bereits die Arbeiten der Lohngr. 4 Nr. 1 voraussetzen. Diesen wertenden Vergleich hat das Landesarbeitsgericht zwar angestellt. Es lässt jedoch die nachvollziehbare Begründung vermissen, inwiefern bezogen auf die Normaltätigkeit der Lohngr. 4 Nr. 1 die Anforderung der besonders hochwertigen Arbeiten durch die Tätigkeit des Klägers nicht erfüllt ist. Vielmehr beschränkt es sich nach der Darstellung der Berufsausübungsinhalte eines BMSR-Facharbeiters auf die pauschale Antwort, bezogen darauf habe der Kläger die Kammer von der Erfüllung der Anforderung der Verrichtung „besonders hochwertiger Arbeiten“ nicht überzeugen können. Zudem ist die Heranziehung der Berufsausübungstätigkeiten des DDR-Ausbildungsberufs Facharbeiter BMSR-Technik für diese Vergleichsbetrachtung unzutreffend. Denn maßgebend sind die Ausbildungsinhalte des in Lohngr. 4 Nr. 1 in Bezug genommenen einschlägigen Ausbildungsberufs nach dem Stand im streitigen Anspruchszeitraum (*Senat 11. Februar 2004 - 4 AZR 684/02 - BAGE 109, 321, 328 f., zu I 3 c bb (1) der Gründe*).

26

f) Mit der von ihm gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht danach die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der Lohngr. 6 Nr. 1 für die Tätigkeit des Klägers als Schichtführer nicht verneinen, die - vorliegend unproblematisch - nach Maßgabe der Lohngr. 7 Nr. 4/Lohngr. 7a Nr. 5 zu der vom Kläger mit den Hauptanträgen geforderten Vergütung nach der letztgenannten Lohngruppe führen würde.

27

2. Auch hinsichtlich des mit dem Hilfsantrag Ziff. 3 verfolgten Anspruchs des Klägers auf Vergütung nach Lohngr. 7 folgt der Senat nicht dem Landesarbeitsgericht. Insoweit streiten die Parteien darüber, ob die Voraussetzungen für die von der Rechtsvorgängerin der Beklagten vorgenommene korrigierende Rückgruppierung des Klägers vorliegen.

28



- a) Das Landesarbeitsgericht hat zwar nach Maßgabe der Rechtsprechung des Senats zu den Voraussetzungen der korrigierenden Rückgruppierung (*zB 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340*) die Fehlerhaftigkeit der zurückgenommenen Einreihung des Klägers in Lohngr. 7 überprüft. Es hat dazu ausgeführt, die Übertragung der Schichtführertätigkeit sei mangels dreijähriger Bewährung in Lohngr. 6 Nr. 1 nicht geeignet, eine Einreihung in Lohngr. 7 (Nr. 4) zu rechtfertigen. Insofern ergebe sich die Fehlerhaftigkeit der Einreihung im Zusammenhang mit der Übertragung der Schichtführertätigkeit bereits ohne weiteres aus dem Tarifvertrag. 29
- b) Diese Ausführungen sind zutreffend, greifen aber zu kurz. Denn die Parteien streiten über die zutreffende Vergütung des Klägers ab 1. Juni 2002. Da der Kläger zu diesem Zeitpunkt die ihm am 3. November 1997 übertragene Tätigkeit als Schichtführer streitlos beanstandungsfrei - weit mehr als - drei Jahre ausgeübt hatte, wäre die Anforderung der in Lohngr. 7 Nr. 4 geforderten dreijährigen Bewährung im streitigen Anspruchszeitraum erfüllt, so dass der Kläger am 31. Mai 2002 tarifgerecht eingereiht gewesen, die korrigierende Rückgruppierung somit unzulässig wäre, wenn die Tätigkeit des Schichtführers die Anforderung der „besonders hochwertigen Arbeiten“ iSd. Lohngr. 6 Nr. 1 erfüllen würde. Dazu bedurfte es wiederum des wertenden Vergleichs zwischen den Anforderungen der Lohngr. 6 Nr. 1/Lohngr. 7 Nr. 4 und denjenigen der Lohngr. 4 Nr. 1. Die Darlegung der diesen Vergleich ermöglichenden Umstände oblag für den Anspruch auf Lohn nach Lohngr. 7 der Beklagten, denn sie trägt die Darlegungs- und Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der Einreihung des Klägers in Lohngr. 7. Diesen wertenden Vergleich zwischen der Normaltätigkeit der Lohngr. 4 Nr. 1 des für die Tätigkeit des Klägers einschlägigen Ausbildungsberufs nach aktuellem Stand und den besonders hochwertigen Arbeiten dieses Ausbildungsberufs iSd. Lohngr. 6 Nr. 1/Lohngr. 7 Nr. 4 hat die Beklagte vermissen lassen. Diese Darlegung wäre entbehrlich, wenn bereits nach dem eigenen Vorbringen des Klägers der Anspruch auf Lohn nach der Lohngr. 7 ausgeschlossen wäre. Das ist jedoch nicht der Fall. Vielmehr ist der Vortrag des - insoweit nicht darlegungsbelasteten - Klägers hierzu lediglich unzureichend, wovon auch das Landesarbeitsgericht bei seinen Ausführungen (zu den Hauptanträgen) ausgeht. 30
3. Aus den vorstehend dargelegten Gründen folgt der Senat auch nicht der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts betreffend den mit dem Hilfsantrag Ziff. 4 verfolgten Anspruch des Klägers auf Vergütung nach Lohngr. 6a. Die Darlegung der Fehlerhaftigkeit der Einreihung des Klägers war auch bezüglich der Lohngr. 6a geboten, 31



nach der der Kläger ab Dezember 1991 vergütet worden ist. Als Grundlage dafür hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten in der Einreihungsmitteilung vom 16. November 1992 die Fallgr. 5 der Lohngr. 6a genannt. Danach sind Arbeiter, die hochwertige Arbeiten iSd. Lohngr. 5 Nr. 1 verrichten, nach dreijähriger Bewährung als solche (Lohngr. 6 Nr. 4) und weiterer vierjähriger Tätigkeit eingereiht. Diese - bis zum 30. September 1997 beibehaltene - Einreihung bezog sich auf die frühere Tätigkeit des Klägers im Dezernat Technik, zuletzt mit der Dienstaufgabe „Betriebspersonal“. Der Kläger durfte darauf vertrauen, sich durch seinen Aufstieg zum Schichtführer bezüglich seiner Entlohnung nicht zu verschlechtern, zumal dieser Aufstieg für die Rechtsvorgängerin der Beklagten Anlass für seine Höhereinreihung von Lohngr. 6a in Lohngr. 7 war. Wegen der damit fortdauernden Bedeutung der Einreihung des Klägers in Lohngr. 6a bis zu seiner Rückgruppierung mit Wirkung vom 1. Juni 2002 oblag es der Beklagten darzulegen, dass seine letzte Einreihung als „Betriebspersonal“ im Dezernat Technik fehlerhaft war. Dazu bedarf es auf der Grundlage eines wertenden Vergleichs der Darlegung, dass die Tätigkeit des Klägers vor dem 3. November 1997 nicht die Anforderung der „hochwertigen Arbeiten“ iSd. Lohngr. 5 Nr. 1 erfüllte.

4. Ob der Kläger Anspruch auf Lohn nach Lohngr. 6 ab 1. Juni 2002 hat, ist nicht zu entscheiden. Dem Klagevorbringen kann nicht entnommen werden, dass der Kläger - hilfsweise zum Antrag Ziff. 4 - auch die Feststellung dieses Anspruchs erstrebt. Dagegen spricht der Inhalt seiner Klageanträge, mit denen er neben dem Hauptantrag - Feststellung des Anspruchs auf Lohn nach Lohngr. 7a - hilfsweise die Feststellung auf denjenigen nach der Lohngr. 7, dann hilfsweise dazu die auf denjenigen nach der Lohngr. 6a erstrebt. Wäre es selbstverständlich, dass ein Einreihungsfeststellungsantrag die Feststellung des Anspruchs auf Lohn nach den darunter liegenden Lohngruppen einschließt, wie der Kläger mit der Revision geltend macht, wären seine Hilfsanträge überflüssig. Da er diese aber gestellt hat, hingegen keinen solchen bezüglich der Lohngr. 6, folgt daraus, dass er diesbezüglich keine Entscheidung erstrebt hat.

II. Die unzutreffenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Nichterfüllung der Anforderungen für den mit dem Hauptantrag verfolgten Anspruch auf Lohn nach Lohngr. 7a sowie für die von der Zulässigkeit der Rückgruppierung abhängigen mit den Hilfsanträgen verfolgten Ansprüche des Klägers auf Lohn nach Lohngr. 7 und Lohngr. 6a erfordern die Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Auf Grund der bislang festgestellten Tatsachen kann der Senat über diese Ansprüche nicht abschließend entscheiden. Vorrangig hängt die Entscheidung darüber davon ab,



den für die Tätigkeit des Klägers einschlägigen Ausbildungsberuf zu bestimmen, dessen aktuelle Ausbildungsinhalte und normale Berufsausübungstätigkeiten festzustellen und daran zu messen, ob die Tätigkeiten des Klägers die Anforderungen der Heraushebungsmerkmale der „hochwertigen Arbeiten“ iSd. Lohngr. 5 Nr. 1 bzw. der „besonders hochwertigen Arbeiten“ der Lohngr. 6 Nr. 1 erfüllten bzw. erfüllen. Insoweit trägt der Kläger für seinen Anspruch auf Lohn nach Lohngr. 7a die Darlegungs- und Beweislast, während diese bei den Ansprüchen auf Lohn nach Lohngr. 7 und Lohngr. 6a bei der Beklagten wegen der von ihr vorgenommenen Rückgruppierung liegt. Soweit der Kläger die Feststellung des Anspruchs auf Lohn nach Lohngr. 7a für die Monate Juni und Juli 2002 erstrebt, dürfte seine Klage wegen der für diese Monate auch erhobenen Zahlungsklage auf den Lohn nach dieser Lohngruppe unzulässig sein.

Bepler

Wolter

Bott

H. Scherweit-Müller

Valentien



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)