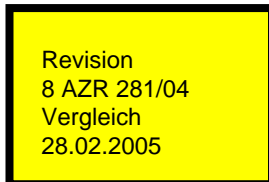


Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Sa 319/03
3 Ca 221 d/03 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 22. April 2004

Gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 22. April 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 19. Juni 2003 – 3 Ca 221 d/03 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird für den Kläger zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann der Kläger durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei

dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Der Revisionschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Revision und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Tatbestand

Die Parteien streiten um die richtige Eingruppierung.

Der 1953 geborene Kläger, ein gelernter Elektromechaniker, ist seit dem 25. August 1973 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden durch arbeitsvertragliche Inbezugnahme die bei der Beklagten geltenden Tarifverträge Anwendung. Ausweislich des Vertrages zur Änderung des Arbeitsvertrages vom 8. Juni 1991 war der Kläger seinerzeit eingruppiert in die Lohngruppe 8 a des Tarifvertrages Arbeiter. Nach dem damals geltenden Tarifvertrag richtete sich die Entlohnung von Arbeitern, die auf einem Arbeitsposten für Beamte beschäftigt waren, nach der Bewertung des Arbeitspostens, auf dem sie beschäftigt waren. Bei einer Beschäftigung auf nichtbewerteten Arbeitsposten mit Beamtentätig-

keiten richtete sich die Entlohnung nach der Bewertung eines vom Tätigkeitsinhalt her vergleichbar bewerteten Arbeitspostens für Beamte. Wegen der Einzelheiten des damaligen § 5 „Entlohnung“ des seinerzeit anzuwendenden Tarifvertrages wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 10 d. A.).

Unter dem 22. Januar 2001 erstellt die Beklagte eine Arbeitsplatzbeschreibung für die technischen Mitarbeiter der Pd 34 Faxservice des Zentralen Service. Auch der Kläger erhielt diese Arbeitsplatzbeschreibung. Als Aufgabe wird dort u. a. beschrieben, komplexe Geräte und Baugruppen inspizieren, prüfen, Fehler eingrenzen, instandsetzen und ändern. Wegen der weiteren Einzelheiten der Arbeitsplatzbeschreibung wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 11 d. A.).

Ab 1. Juli 2001 wurde bei der Beklagten für die tariflichen Arbeitnehmer das neue Bewertungs- und Bezahlungssystem (NBBS) eingeführt. Dieses besteht aus dem Manteltarifvertrag, dem Entgelttrahmentarifvertrag, dem Entgelttarifvertrag und dem Tarifvertrag über Sonderleistungen.

Der Entgelttarifvertrag regelt in § 10 Abs. 1, dass der Arbeitnehmer nach der Gesamttätigkeit einzugruppiert ist, die er nicht nur vorübergehend ausübt. Nach § 10 Abs. 2 bestimmt sich die Eingruppierung nach dem einschlägigen Tätigkeitsmerkmal des Entgeltgruppenverzeichnisses unter Heranziehung der Richtbeispiele. Ist kein Richtbeispiel unmittelbar einschlägig, ist auf das Richtbeispiel abzustellen, das der Tätigkeit des Arbeitnehmers am ehesten entspricht. Übt der Arbeitnehmer eine Gesamttätigkeit aus, deren Tätigkeiten (Teile seiner Gesamttätigkeit) zu den Tätigkeitsmerkmalen benachbarter Entgeltgruppen zuzuordnen sind, ist für die Eingruppierung die zeitlich überwiegende Tätigkeit gem. § 10 Abs. 3 des Entgelttrahmentarifvertrages maßgebend.

§ 4 des Entgelttrahmentarifvertrages sieht vor die Bewertung einer Tätigkeit unter Anwendung der Tätigkeitsmerkmale und Richtbeispiele durch eine Bewertungskommission, wobei diese paritätisch besetzt ist. Der Arbeitgeber erstellt einen Bewertungsvorschlag (§ 5 Abs. 1), indem er die Tätigkeit unter Anwendung der Tätigkeitsmerkmale und Richtbeispiele einer Entgeltgruppe zuordnet. Bei Widerspruch des

Betriebsrates und / oder betroffenen Arbeitnehmers hat die Bewertungskommission zu entscheiden.

Mit Schreiben vom 10. Juli 2001 teilte die Beklagte dem Kläger mit, er werde als Mitarbeiter ZS, Pd 34 mit Aufgabenträgernummer (AtNr) 47789 beschäftigt. Seine Tätigkeit bzw. AtN sei nicht von der von den Tarifvertragsparteien erstellten Transferliste erfasst. Aus diesem Grunde sei es notwendig, seine Tätigkeit durch die noch zu treffende Entscheidung einer Bewertungskommission einer Entgeltgruppe zuzuordnen. Bis zur vorläufigen Entscheidung werde er mit Wirkung zum 1. Juli 2001 vorläufig der Entgeltgruppe T 3 zugeordnet (Bewertungsvorschlag). Für diesen Bewertungsvorschlag habe sie das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe T 3 Richtbeispiel Nr. 1 herangezogen.

Mit Schreiben vom 22. August 2001 widersprach der Kläger dieser vorläufigen Zuordnung und meinte, seine tatsächliche Tätigkeit finde sich in der Entgeltgruppe T 5 Richtbeispiel Nr. 4 wieder. Seine Tätigkeiten seien

1. besonders komplexe kundeneigene Geräte und Baugruppen eigenverantwortlich und selbständig zu inspizieren, zu prüfen, Fehler einzugrenzen, Instand zusetzen, zu ändern, Endprüfung vorzunehmen und schließlich abschließend zu bearbeiten,
2. Kostenvoranschläge zu erstellen, dazu Sachstände zur Auftragsabwicklung zu klären.

Zusätzlich führe er als weitere Tätigkeiten aus:

- technische Anfragen zu bearbeiten
- Kundenanfragen zu bearbeiten
- Referenzgeräte zu betreiben und Software zu prüfen
- Qualitätsdaten zu erfassen und bereitzustellen
- Kulanz zu gewähren (Canon-Geräte)
- die Bedienung von komplexen TK-Einrichtungen zu erläutern.

Der Kläger arbeitet in einem Team, dessen ausschließliche Aufgabe die Instandsetzung von Faxgeräten ist. Die überwiegend vom Kläger auszuübende Tätigkeit besteht in der Reparatur von Faxgeräten.

Die dem Kläger von der Beklagten für seine Tätigkeiten zugewiesene AtNr 47789 bezieht sich ausweislich der Organisationsregeln für die Aufbauorganisation der Aufgabengruppen des Bereiches Zentraler Service Aufgabenbereich 477XX (Stand 18. Juni 2001) auf das Inspizieren, Prüfen, Fehler eingrenzen, Instandsetzen, Anfertigen, Ändern und Erfassen von Baugruppen und Gegenständen, weiterhin auf die Bearbeitung technischer Anfragen und die Erfassung und Bearbeitung von Qualitätsdaten. Ausweislich der Organisationsrichtlinien handelt es sich dabei um die Tätigkeit der technischen Fachkraft.

Unter dem 24. August 2001 nahm die sog. Fachseite der Beklagten Stellung zu den vom Kläger arbeitgeberseitig tatsächlich abverlangten Tätigkeiten. Dabei soll es sich zu 80% um Tätigkeiten AtNr 47789 handeln (Geräte, Baugruppen und Gegenstände inspizieren, prüfen, instand setzen, ändern und erfassen (Faxgeräte), Qualitätsdaten erfassen und bereitstellen). 15% der Tätigkeiten sollen der AtNr 47799 (Geräte / Baugruppen reinigen) zuzuordnen seien und 5% der AtNr 47787 (Material / Ersatzteile auftragsbezogen mitwirkend disponieren, Endprüfung an Geräten durchführen, in geringer Anzahl technische Anfragen bearbeiten). Wegen der Einzelheiten der Stellungnahme wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 43 d. A.).

Am 8. November 2002 tagte die Dezentrale Paritätische Kommission (DPK) Nord 1 in H... Die Tätigkeiten des Klägers ordnete sie der Entgeltgruppe T 4 zu. Diese teilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 18. November 2002 mit.

Im Grundsatz ist die AtNr 47789 der Tarifgruppe 4 zugeordnet, die Tätigkeit der AtNr 47787 der Tarifgruppe 5. In den Organisationsregeln für die Aufbauorganisation der Aufgabengruppen des Betriebs Zentraler Service (Stand 18. Juni 2001) sind der AtNr 47787 (technischer Sachbearbeiter) als wesentliche Aufgaben zugeordnet: Umfangreiche Anlagen, Geräte und Baugruppen inspizieren, prüfen, Fehler eingrenzen, instand setzen, kalibrieren, ändern, anfertigen und konfigurieren; technische Anfragen bearbeiten; Mitwirkung bei Prüfhard- und Software erstellen, erproben und betreiben; Unterstützend mitwirken bei Evaluierung von Hard- und Softwareprodukten; Hotline-Support wahrnehmen; Referenzsysteme betreiben; Endprüfung an Systemen, Geräten und Baugruppen durchführen; Qualitätsdaten erfassen und bereitstellen; Ge-

währleistung nach Vorgabe bei Arbeiten; Material / Ersatzgeräte / Ersatzteile auftragsbezogen mitwirkend disponieren (so wörtlich Bl. 243 d. A.).

Der Kläger hat behauptet:

Ganz überwiegend seien seine Tätigkeiten der AtNr 47787 zuzuordnen. 75% - 80% seiner Wochenarbeitszeit verbringe er damit, umfangreiche Anlagen, Geräte und Baugruppen zu prüfen, Fehler einzugrenzen, die Geräte zu kalibrieren und instandzusetzen sowie diese zu ändern und zu konfigurieren. Es handele sich um komplexe Geräte und Anlagen, z. B. Farbfaxe, die auch an PCs als Drucker angeschlossen würden. Es seien also Multifunktionsgeräte und komplexe und komplizierte Geräte. Sie enthielten Telekommunikationsanlagen, die nach dem Wunsch des Kunden von ihm programmiert werden müssten. Diese Geräte seien in der Lage, automatisch weiterzuvermitteln, Gruppen anzuwählen, zeitversetzt zu senden und zu empfangen. Nach Bedarf müsse er bei diesen Geräten einen Passwortschutz einrichten und an unterschiedliche Systeme anpassen. Es handele sich um Tinten-, Laser- oder Thermodrucker, deren Funktionsweise ihm bekannt sein müsse, um die richtigen Treiber im PC installieren zu können. Dafür seien umfangreiche Lehrgänge erforderlich. Er müsse neueste Software installieren und die Telekommunikationsanlagen kalibrieren. Die Anlagenpalette umfasse derzeit 15 – 20 Geräte, die er in- und auswendig beherrschen müsse. Um diese Arbeiten ausführen zu können, benötige er im Übrigen gründliche PC-Kenntnisse. Defekte Baugruppen aus Telekommunikationsanlagen repariere er, insbesondere dann, wenn sie nicht mehr im Service seien. Nur 20% - 25% seiner Wochenarbeitstätigkeit verbringe er mit Tätigkeiten der AtNr 47789, und zwar Ersatzteile bestellen oder bereithalten sowie Fehlerstatistiken erstellen. Er meine, seine Tätigkeit sei sogar nach T 6 zu vergüten.

Er führe exakt die Tätigkeiten aus, für die auch seine Kollegen K... und B... zuständig seien. K... sei dementsprechend eingruppiert in die Entgeltgruppe T 5, B... sei Beamtin und unterfalle nicht dem Tarifvertrag. Er berufe sich auf Gleichbehandlung. Der Bewertungskommission seien keine ausreichenden Unterlagen zur Bewertung vorgelegt worden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihn mit Wirkung vom 1. Juli 2001 in die Entgeltgruppe T 6, hilfsweise in die Entgeltgruppe T 5 des Entgelttarifvertrages einzustufen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Kläger übe jedenfalls überwiegend keine höherwertige Tätigkeit als jene der Entgeltgruppe T 4 aus. Dies ergebe sich sowohl aus der fachseitigen Stellungnahme als auch aus dem Jahresgespräch. Er befasse sich überwiegend mit der Instandsetzung von Faxgeräten. Sie stelle nicht in Abrede, dass er zum Teil auch höherwertige Tätigkeiten verrichte, allerdings nicht in einem für eine Höhergruppierung zeitlich relevanten Umfang. Sein Vortrag sei zu unsubstantiiert, da er nicht dargelegt habe, inwieweit er die besonderen Tarifmerkmale der Entgeltgruppe T 5 „nach allgemeinen Richtlinien selbständig und eigenverantwortlich“ zu mehr als 50% ausfülle.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, der darlegungs- und beweispflichtige Kläger habe nicht vorgetragen, dass seine überwiegende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe T 6 oder T 5 entspreche. Er habe lediglich die Beschreibung aus den Organisationsregeln der Beklagten übernommen. Es könne nicht beurteilt werden, ob er wegen seiner ausgeübten Tätigkeit überwiegend nach allgemeinen Richtlinien selbständig und eigenverantwortlich gearbeitet habe. Der Anspruch folge auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Zu einer willkürlichen Ungleichbehandlung habe der Kläger nicht vorgetragen, zumal der arbeitsvertragliche Gleichbehandlungsgrundsatz im Bereich der Vergütung ohnehin nur eingeschränkt zur Anwendung gelangen könne.

Gegen das ihm am 3. Juli 2003 zugestellte Urteil hat der Kläger am 16. Juli 2003 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Frist bis 3. Oktober 2003 – am 1. Oktober 2003 begründet.

Der Kläger wiederholt seinen erstinstanzlichen Vortrag und trägt ergänzend wie folgt vor:

Er habe im Einzelnen dargelegt und unter Beweis gestellt, dass er ganz überwiegend zu 75% - 85% Tätigkeiten der AtNr 47787 ausübe. Der ihm von der Beklagten erteilten Tätigkeitsbeschreibung sei zu entnehmen, dass er komplexe Geräte und Baugruppen bearbeite. Die fachseitige Stellungnahme gebe nicht seine tatsächliche Tätigkeit wieder. Das Arbeitsgericht hätte Beweis erheben müssen. Für die Ungleichbehandlung mit K... und B... gebe es keine sachlichen Gründe. Er führe alle Tätigkeiten selbständig und eigenverantwortlich aus. Alle Teammitglieder des Teams „Faxinstandsetzung“ führten dieselben Tätigkeiten völlig eigenverantwortlich in Eigenregie aus. Die einzelnen Teammitglieder nähmen die Aufträge zur Faxinstandsetzung selbständig an und führten sie von Anfang bis Ende eigenverantwortlich durch. Dies bedeute, im Einzelfall selbständig zu entscheiden, ob sich eine Reparatur lohne. Er müsse in diesem Zusammenhang mit Kunden selbständig Kontakt aufnehmen, um abzuklären, ob und ggf. in welchem Umfang die Reparatur durchzuführen sei. Dabei müsse er auch den Kunden beraten. Im Einzelfall müsse er ihn auch in das Gerät einweisen. Zahlreiche Mitglieder des Teams, in dem er arbeite, seien in die Entgeltgruppe T 6 eingruppiert worden. Bemerkenswert sei, dass alle Mitarbeiter desselben Teams vor Umstellung die gleiche Lohngruppe, nämlich „8 a + 3%“, gehabt hätten. Mit Einführung der neuen Eingruppierungsregeln sei aus nicht nachvollziehbaren Gründen differenziert worden. Bezeichnenderweise seien die Mitarbeiter, die Widerspruch gegen die Eingruppierung eingelegt hätten, in der Entgeltgruppe T 4 verblieben. Die Tätigkeiten „Hotline und Platineninstandsetzung auf Chiplevel“ seien nicht höherwertiger als jene Tätigkeiten, die er ausübe. Diese Tätigkeiten führe er auch aus. Entscheidend sei, welche Tätigkeiten die Teammitglieder im Zeitpunkt der Bewertung im Juli 2001 ausgeführt hätten. Zu diesem Zeitpunkt hätten sie alle dieselben Tätigkeiten erledigt. Offensichtlich versuche die Beklagte im Nachhinein durch ausschließliche Zuweisung anderer Tätigkeiten ihre unterschiedliche Eingruppierung zu begründen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn – 3 Ca 221 d/03 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, ihn mit Wirkung vom 1. Juli 2001 in die Entgeltgruppe T 6, hilfsweise in die Entgeltgruppe T 5 des Entgelttarifvertrages einzugruppieren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil, wiederholt ihren erstinstanzlichen Vortrag und trägt ergänzend wie folgt vor:

Der Vortrag des Klägers bleibe unsubstantiiert. Es könne weiterhin nicht beurteilt werden, ob er wegen seiner ausgeübten Tätigkeit überwiegend nach allgemeinen Richtlinien selbständig und eigenverantwortlich gearbeitet habe. Insoweit sei von Bedeutung, aus welchem Grund er eine konkrete Tätigkeit in Eigenverantwortung ausführen konnte oder musste und inwieweit er eigenverantwortlich und selbständig tätig geworden sei. Dies hätte er für jeden Arbeitsvorgang substantiiert darlegen müssen. Der Kläger sei technische Fachkraft mit der AtNr 47789. Die erheblich anspruchsvollere Tätigkeit eines technischen Sachbearbeiters der AtNr 47787 habe er auch vor Einführung des neuen Bewertungs- und Bezahlungssystems nicht ausgeübt. Das Richtbeispiel 4 der Entgeltgruppe T 5 und Richtbeispiel 5 der Entgeltgruppe T 6 erfasse nicht die Tätigkeit des technischen Sachbearbeiters im zentralen Service, sondern die Arbeitsplätze des Servicetechnikers bzw. Servicemonteurs und der Spezialisten im Auftrags- und Servicemanagements bei einer Kundenniederlassung. Unsubstantiiert sei die Behauptung des Klägers, die fachseitige Stellungnahme habe lediglich „Gefälligkeitscharakter“ gehabt. Zudem sei zu beachten, dass die paritätische Kommission nach Prüfung den Kläger in die Entgeltgruppe T 4 eingruppiert habe. Die Behauptung des Klägers, er übe absolut dieselbe Tätigkeit aus wie K... und B... , sei unsubstantiiert. Er hätte substantiiert darlegen müssen, welche Arbeiten die beiden vorgenannten Zeugen tatsächlich ausführten und aus welchem Grund und in welchem Umfang eine angebliche Identität von Tätigkeiten mit derjenigen des Klägers bestehe. Die vom Kläger genannten anderen Teammitglieder verrichteten zum Teil andere und höherwertige Tätigkeiten. Dies gelte insbesondere für den Bereich Hotline und Platineninstandsetzung auf Chiplevel. Im Gegensatz zu den Mitarbeitern, die für diese Bereiche zuständig seien, müsse der Kläger ausschließlich Geräte in-

stand setzen, d. h. nur einen Modultausch vornehmen. Für andere Aufgaben habe er keinen Auftrag. Die Fehlvorstellung des Klägers liege vermutlich darin begründet, dass es entgegen seiner offensichtlich vorherrschenden Vermutung nicht allein um die Zusammensetzung der Tätigkeit gehe, sondern darum, wie hoch im Einzelfall die Zeitansätze der höherwertigen Anteile seien. Neben dem Erfüllen der Richtbeispiele sei es ausweislich des Wortlautes des Tarifvertrages erforderlich, dass auch die abstrakten Tätigkeitsmerkmale erfüllt seien.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Einzelnen wird Bezug genommen auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der im Berufungsrechtszug gewechselten Schriftsätze.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und form- und fristgerecht eingelegt worden. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts ist im Ergebnis zutreffend. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine abändernde Entscheidung.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Höhergruppierung in die Entgeltgruppe T 6 bzw. hilfsweise in die Entgeltgruppe T 5.

1. Gem. § 10 Abs. 1 des Entgelttarifvertrages ist der Arbeitnehmer nach der Gesamttätigkeit einzugruppieren, die er nicht nur vorübergehend ausübt. Die Eingruppierung bestimmt sich gem. § 10 Abs. 2 nach dem einschlägigen Tätigkeitsmerkmal des Entgeltgruppenverzeichnisses unter Heranziehung der Richtbeispiele. Ist kein Richtbeispiel unmittelbar einschlägig, ist auf das Richtbeispiel abzustellen, das der Tätigkeit des Arbeitnehmers am ehesten entspricht. Übt der Arbeitnehmer eine Gesamttätigkeit aus, deren Tätigkeiten (Teile seiner Gesamttätigkeit) den Tätigkeitsmerkmalen benachbarter Entgeltgruppen zuzuordnen ist, ist für die Eingruppierung die zeitlich überwiegende Tätigkeit (Teil seiner Gesamttätigkeit) maßgebend (§ 10 Abs. 3 des Entgelttarifvertrages).

2. Die Tätigkeit des Klägers erfüllt nicht die einschlägigen Tätigkeitsmerkmale des Entgeltgruppenverzeichnisses der Entgeltgruppen T 6 bzw. T 5 unter Heranziehung der Richtbeispiele.

a. Die in Betracht kommenden Tarifbestimmungen lauten:

„Entgeltgruppe T 3 (TI3)

Tätigkeiten, die nach allgemeiner Anweisung und teilweise selbstständig ausgeführt werden und für deren Ausführung Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung im Tätigkeitsfeld erworben werden können.

Tätigkeiten, die bei Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe T 3 (TI3) zugeordnet sind (Richtbeispiele):

- 1 Einfache Telekommunikationseinrichtungen montieren und in Betrieb nehmen; Schaltarbeiten ausführen; bei der eigenen Disposition Vertragseinhaltung und Wegeoptimierung berücksichtigen

...

Entgeltgruppe T 4 (TI4)

Tätigkeiten, die selbstständig nach allgemeiner Anweisung ausgeführt werden und für deren Ausführung Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung im Tätigkeitsfeld erworben werden können.

Tätigkeiten, die bei Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe T 4 (TI4) zugeordnet sind (Richtbeispiele):

...

Entgeltgruppe T 5 (TI5)

Tätigkeiten, die nach allgemeinen Richtlinien selbstständig und eigenverantwortlich ausgeführt werden und für deren Ausführung Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine entsprechende Berufserfahrung im Tätigkeitsfeld erworben werden können.

Tätigkeiten, die bei Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe T 5 (T15) zugeordnet sind (Richtbeispiele):

- 4 TK-Einrichtungen montieren, in Betrieb nehmen und instand halten; Bedienung der TK-Einrichtung erläutern; Kunden zu Serviceprodukten beraten; öffentliche TK-Stellen betreiben; Schaltarbeiten durchführen; Kulanz nach örtlich festgelegten Grenzen gewähren; Sachstände zur Auftragsabwicklung abklären.

...

Entgeltgruppe T 6 (T16)

Schwierige Tätigkeiten, die nach allgemeinen Richtlinien selbstständig und eigenverantwortlich für einen abgegrenzten Teilbereich ausgeführt werden und für deren Ausführung Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die durch ein Studium oder eine abgeschlossene Berufsausbildung in Verbindung mit einjähriger Berufserfahrung im Tätigkeitsfeld erworben werden können. Die zu treffenden Entscheidungen haben in Einzelfällen Auswirkungen, die über das eigene Aufgabengebiet hinausgehen.

Tätigkeiten, die bei Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe T 6 (T16) zugeordnet sind (Richtbeispiele):

- 5 Komplexe TK-Einrichtungen montieren, in Betrieb nehmen und instand halten; Kunden die Bedienung der TK-Einrichtung erläutern; Kunden zu Serviceprodukten beraten; bei größeren Projekten im Individual- / Lösungsgeschäft mitwirken; Kulanz nach örtlich festgelegten Grenzen gewähren; Sachstände zur Auftragsabwicklung abklären.

...“

b. Nach Auffassung der Berufungskammer folgt bei diesem Tarifvertrag nicht automatisch aus der Erfüllung eines Richtbeispiels das Vorliegen der vorangestellten abstrakten Tätigkeitsmerkmale. Die Kammer verkennt dabei nicht, dass im Grundsatz nach der ständigen Rechtsprechung des 4. Senats des Bundesarbeitsgerichts auch die abstrakten Tätigkeitsmerkmale einer Lohngruppe als erfüllt anzusehen sind, wenn die Tätigkeit in dieser Lohngruppe als Richtbeispiel aufgeführt ist. Das Bundesarbeitsgericht weist insoweit darauf hin, dass durch die Tätigkeitsbeispiele die Tarifvertragsparteien grundsätzlich verbindlich festlegen, dass diese Tätigkeiten den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen der betreffenden Beschäftigungs- oder Vergütungsgruppe entsprechen. Sie bringen mit Tätigkeitsbeispielen erkennbare ihre Auffassung zum Ausdruck, dass die dort angeführten Tätigkeiten die vorangestellten allgemeinen Tätigkeitsmerkmale erfüllen (vgl. nur: BAG, AP-Nr. 19 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie).

Nach Auffassung der Berufungskammer enthalten die vorliegenden tariflichen Regelungen jedoch Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien den sog. Richtbeispielen diese Bedeutung nicht beimessen wollten.

Für die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages gelten nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Wortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang.

Unter Beachtung dieser Auslegungsgrundsätze verbietet sich die Annahme, der Tarifvertrag gehe bei Erfüllung des Richtbeispiels auch gleichzeitig vom Vorliegen der abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe aus. Gegen diese Auslegung spricht bereits die Formulierung in den einzelnen Entgeltgruppen, die die Richtbeispiele als Tätigkeiten definiert, die bei Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der bestimmten Entgeltgruppe zuzuordnen sind. Dem Wortlaut nach handelt es sich den Richtbeispielen also lediglich um die Festlegung der Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgrup-

pe. Die Richtbeispiele definieren daher die Tätigkeiten, deren Vorliegen eine erste Voraussetzung für die Eingruppierung in die betreffende Entgeltgruppe darstellt. Wenn es dann heißt, dies seien Tätigkeiten, die bei Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe zugeordnet seien, so bedeutet dies, dass die Tarifvertragsparteien neben diesen Tätigkeiten weiterhin verlangen die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale im Sinne der abstrakten Begriffe. Anders ist die Formulierung „die bei Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe“ nicht zu verstehen. Dieser Wortlaut bedeutet, dass nicht nur die im Einzelnen beschriebenen Tätigkeiten gegeben sein müssen, sondern darüber hinaus diese Tätigkeiten auch die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der betreffenden Entgeltgruppe erfüllen müssen. Es reicht daher nicht lediglich das Vorliegen einer Tätigkeit, die einem Richtbeispiel zuzuordnen ist. Vielmehr ist weiterhin zu prüfen, ob diese Tätigkeiten auch die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der begehrten Entgeltgruppe erfüllen.

3. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die Entgeltgruppe T 6. Er erfüllt weder ein Richtbeispiel dieser Entgeltgruppe noch erfüllt er die abstrakten Tätigkeitsmerkmale.

Auf das Richtbeispiel Nr. 5 kann er sich nicht berufen. Dies bezieht sich auf komplexe TK-Einrichtungen. Bei einem Faxgerät handelt es sich nicht um eine komplexe TK-Einrichtung. Zwar ist die Technik als solche sicherlich kompliziert. Dies gilt aber für jedes Gerät der Telekommunikation. Von komplexen Telekommunikationseinrichtungen kann erst dann die Rede sein, wenn es sich um Anlagen, Geräte und Baugruppen handelt, die über Einzelgeräte hinausgehen und ihre Komplexität insbesondere aus dem Zusammenwirken mehrerer Anlagen und Geräte erlangen. Zudem ist auch überhaupt nicht erkennbar, dass der Kläger bei seinen Tätigkeiten Entscheidungen zu treffen hat, die in Einzelfällen Auswirkungen haben, die über das eigene Aufgabengebiet hinausgehen.

4. Der Kläger erfüllt auch nicht die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe T 5.

a. Richtig ist, dass die Tätigkeit des Klägers vom Richtbeispiel 4 dieser Entgeltgruppe erfasst werden könnte. Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass die Tätigkeit des Klägers ganz überwiegend darin besteht, Faxgeräte zu reparieren. Faxgeräte

sind auch Telekommunikationseinrichtungen. Ihre Reparatur könnte daher erfasst werden vom Richtbeispiel Telekommunikationseinrichtungen montieren, in Betrieb nehmen und instand halten. Jedenfalls kommt seine Tätigkeit dem Richtbeispiel nahe.

b. Aber selbst wenn zugunsten des Klägers die Erfüllung des Richtbeispieles 4 angenommen wird, bedeutet dies noch nicht, dass er damit auch zwingend in die Entgeltgruppe T 5 einzugruppieren ist. Denn aus den oben dargelegten Gründen reicht es nicht aus, dass der Kläger eine Tätigkeit ausübt, die dem Richtbeispiel entspricht. Darüber hinaus muss er diese Tätigkeit für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe T 5 nach allgemeinen Richtlinien selbstständig und eigenverantwortlich ausführen. Dies ist neben der Erfüllung des Richtbeispieles zu prüfen. Der Kläger muss also substantiiert darlegen, dass er bei der Reparatur von Faxgeräten Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien selbstständig und eigenverantwortlich ausführt und damit insgesamt zeitlich überwiegende Tätigkeiten mit diesen abstrakten Tätigkeitsmerkmalen erledigt (§ 10 Abs. 3 Satz 1 Entgelttarifvertrag). Ein solcher Vortrag ist insbesondere auch deshalb erforderlich, weil die Reparatur von Faxgeräten auch eine Tätigkeit sein kann, die selbstständig nach allgemeiner Anweisung ausgeführt wird (Entgeltgruppe T 4). Er hätte also darlegen müssen, welche konkreten Arbeitsvorgänge in welchem Umfang anhand von allgemeinen Richtlinien selbstständig und eigenverantwortlich von ihm ausgeführt werden. Dazu hätte er substantiiert darlegen müssen, welche konkreten Umstände die Annahme einer nicht nur selbstständigen, sondern gerade eigenverantwortlichen Tätigkeit rechtfertigen. Weiterhin hätte er darlegen müssen, bei welchen Tätigkeiten und in welchem relevanten Umfang er nicht nur nach allgemeiner Anweisung, sondern nach allgemeinen Richtlinien gearbeitet hat. An einem solchen Vortrag fehlt es.

Der Kläger hat erstinstanzlich und unter wörtlicher Wiederholung auch zweitinstanzlich vorgetragen, zu 75% - 80% seiner Wochenarbeitszeit verbringe er damit, umfangreiche Anlagen, Geräte und Baugruppen zu prüfen. Er müsse dabei 15 – 20 Geräte in- und auswendig beherrschen und instand setzen können. Mit diesem Vortrag hat er noch keine nach allgemeinen Richtlinien selbstständig und eigenverantwortlich auszuführende Tätigkeit belegt. Für die Kammer ist damit nicht bereits erkennbar, dass er die Reparatur der Faxgeräte nicht lediglich nach allgemeiner Anweisung

selbstständig, sondern darüber hinaus nach allgemeinen Richtlinien auch eigenverantwortlich ausübt. Der Kläger hat nicht belegt, wann und in welchem Umfang er nach allgemeinen Richtlinien eigenverantwortlich arbeitet.

Auch sein ergänzender Vortrag in der Berufung, wonach er völlig eigenverantwortlich in Eigenregie die Faxgeräte instand setze, genügt diesen Anforderungen nicht. Zwar hat der Kläger dargelegt, dass die einzelnen Teammitglieder Aufträge zur Faxinstandsetzung einzelner Geräte selbstständig annehmen und vom Anfang bis Ende die jeweiligen Aufträge eigenverantwortlich abwickeln. Er müsse im Einzelfall selbstständig entscheiden, ob eine Reparatur des Gerätes sich noch lohne und müsse selbstständig Kontakt mit dem Kunden aufnehmen, um dies mit ihm abzuklären. Dabei müsse er den Kunden auch beraten und ihn im Einzelfall in das Gerät einweisen.

Mit diesem Vortrag belegt der Kläger allenfalls eine selbstständige Tätigkeit. Woraus sich allerdings ergeben soll, dass er nach allgemeinen Richtlinien eigenverantwortlich diese Tätigkeit erledigt, ergibt sich substantiiert aus seinem Vortrag nicht. Der Kläger ist insoweit darauf hinzuweisen, dass jede ordnungsgemäße Ausführung der Aufgaben ein bestimmtes Maß an Verantwortung erfordert, und zwar insbesondere dann, wenn die Aufgaben selbstständig ausgeführt werden. Dieses mit der ordnungsgemäßen Ausübung der Aufgaben verbundene Maß der Verantwortung bedarf nicht einer ausdrücklichen Erwähnung im Tarifvertrag. Wenn die Tarifvertragsparteien dann aber über die selbstständige Tätigkeit hinaus die Eigenverantwortlichkeit als Tätigkeitsmerkmal einführen und diese verknüpfen nicht nur mit allgemeiner Anweisung, sondern mit allgemeinen Richtlinien, so erfordert der klägerische Vortrag auch eine konkrete Darlegung zu diesem Tatbestandsmerkmal, die über die bloße Verantwortung für die Erfüllung der Aufgaben hinausgeht. Dem entspricht der Vortrag des Klägers nicht.

5. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Vergütung nach der Entgeltgruppe T 5 unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung. Es ist schon zweifelhaft, ob dieser Gleichbehandlungsgrundsatz hier überhaupt Anwendung findet, denn die Beklagte will nur den Tarifvertrag anwenden. Der Kläger hat daher lediglich einen Anspruch auf dessen korrekte Einhaltung, weshalb es zweifelhaft ist, ob er aus der möglicherweise fehlerhaften Eingruppierung anderer für sich günstige Rechtsfolgen ziehen

kann. Diese Frage kann aber offen bleiben, denn der diesbezügliche Vortrag des Klägers ist ebenfalls zu unsubstantiiert. Er behauptet lediglich pauschal, sämtliche Teammitglieder führten dieselbe Tätigkeit aus, die unter die AtNr 47787 zu fassen sei. Konkret bezieht er sich dann auf den Mitarbeiter K... , der Vergütung nach der Entgeltgruppe T 5 erhält und nach seiner – Klägers – Behauptung die absolut identischen Tätigkeiten ausübt. Aber auch insoweit ist sein Vortrag zu unsubstantiiert. Wenn er behauptet, K... und er übten identische Tätigkeiten aus, so hätte er dazu konkret vortragen müssen. Er hätte im Einzelnen konkret zu den von beiden auszuübenden Tätigkeiten vortragen müssen und darlegen müssen, dass beide identisch nach allgemeinen Richtlinien selbstständig und eigenverantwortlich arbeiten. Seine diesbezügliche pauschale Behauptung ist einer Beweiserhebung nicht zugänglich, denn sie würde zu einem unzulässigen Ausforschungsbeweis führen.

Auch sein Hinweis darauf, dass 18 Mitarbeiter und er in der Vergangenheit Vergütung nach der Lohngruppe 8 a + 3% erhalten hätten, während nunmehr nach dem neuen Entgelttarifvertrag von diesen insgesamt 19 Mitarbeitern 6 Vergütung nach T 4 erhielten, die anderen jedoch nach T 5 und T 6, ist nicht geeignet, einen Anspruch auf Höhergruppierung zu begründen. Zum einen ist zu beachten, dass die Vergütung nach der alten tarifvertraglichen Regelung sich richtete nach der Bewertung von Arbeitsposten für Beamte. Die neuen Entgelttarifverträge stellen nunmehr konkret auf die auszuführenden Tätigkeiten unter Heranziehung von Tätigkeitsmerkmalen ab. Insoweit ist es durchaus denkbar, dass nach der neuen tariflichen Regelung bisher identisch vergütete Mitarbeiter in unterschiedliche Vergütungsgruppen gelangen. Dies liegt daran, dass das neue Vergütungssystem auf andere Kriterien abstellt. Eine willkürliche Ungleichbehandlung ist damit nicht verbunden.

Nach alledem ist die Berufung mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen.

Die Revision wird wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...