

Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil

Aktenzeichen: 4 Sa 438/01
5 Ca 3702 b/00 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Im Namen des Volkes

Verkündet am 3. Juni 2002

gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit pp

hat die IV. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 3. Juni 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 13. Juni 2001 - 5 Ca 3702 b/00 - teilweise abgeändert.
Die Klage wird insgesamt abgewiesen.
Die Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.
Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
Der Streitwert beläuft sich in der Berufungsinstanz auf 6.186,52 EUR.
Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen.

Tatbestand und Entscheidungsgründe

Die Parteien streiten über die richtige Eingruppierung des Klägers und über die Zahlung einer Schichtzulage.

Wegen des Sach- und Streitstandes, wie er in erster Instanz vorgelegen hat, wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, dass der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger seit dem 1. Dezember 1999 Vergütung nach der Lohngruppe 5 zu zahlen und im Übrigen die Klage abgewiesen. Wegen der die Entscheidung tragenden Gründe wird auf die Entscheidungsgründe des arbeitsgerichtlichen Urteils Bezug genommen.

Wegen des Sach- und Streitstandes, wie er in der Berufungsinstanz vorgelegen hat, wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen hingewiesen.

Die Berufung der Beklagten und die unechte Anschlussberufung des Klägers sind jeweils form- und fristgerecht eingelegt und rechtzeitig begründet worden.

Die Berufung des Beklagten musste Erfolg haben. Deshalb war das Urteil des Arbeitsgerichts auch im Übrigen abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen. Die Berufung des Klägers konnte keinen Erfolg haben und war deshalb zurückzuweisen.

Insoweit, als die Klage wegen der Schichtzulage bereits durch das Arbeitsgericht abgewiesen worden ist, wird gem. § 543 Abs. 1 ZPO auf die zutreffenden Gründe in der angefochtenen Entscheidung verwiesen. Lediglich ergänzend wird darauf hingewiesen:

Die Ausschlussfristen des Tarifvertrages gelten für das vorliegende Arbeitsverhältnis ohne ausdrücklichen Hinweis im Arbeitsvertrag. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 8. Februar 2000, auf die sich der Kläger stützt, ist vereinzelt geblieben und wird von keiner einzigen Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein geteilt. Sie widerspricht auch dem ausdrücklichen Wortlaut des Nachweisgesetzes, worin bestimmt ist, dass im Nachweis ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge aufgeführt sein muss (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Ziff. 10 NachwG). Dem hat der Arbeitsvertrag, dem der Kläger ausgehändigt worden ist, genügt, denn dort ist im § 2 geregelt, dass sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung, insbesondere der Anlage 10 zum BMT-G II bestimme. Dieser Auffassung ist inzwischen auch das Bundesarbeitsgericht gefolgt, das dahin entschieden hat: „Dem Nachweisgesetz ist auch hinsichtlich einer Verfallfrist genüge getan, wenn gem. § 2 Abs. 1 Nr. 10 NachwG auf die Anwendbarkeit des einschlägigen Tarifvertrags, der die Ausschlussfrist enthält, hingewiesen wird.“. Dies war dort im Arbeitsvertrag erfolgt. Ob die Beklagte ihrer Pflicht, den Tarifvertrag im Betrieb auszulegen (§ 8 TVG) hinreichend nachgekommen ist, kann dahinstehen. Auch wenn dies nicht der Fall ist, kann dem Arbeitnehmer die

Ausschlussfrist entgegen gehalten werden; er hat auch keinen Schadensersatzanspruch (BAG, Urt. v. 23. Januar 2002 - 4 AZR 56/01 -).

Die Ansicht des Klägers, es sei treuwidrig, dass er nicht auf den Anspruch auf die Wechselschichtzulage hingewiesen worden sei, ist unzutreffend. Es ist Sache des Arbeitnehmers selbst, wird die Geltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen vereinbart, sich mit den ihn im Einzelnen treffenden Rechten und Pflichten zu befassen. Gewährt ein Arbeitgeber anderen Arbeitnehmern Leistungen, die der Kläger auch zu beanspruchen hätte, so handelt der Arbeitgeber allenfalls arbeitsvertrags- bzw. tarifwidrig, nicht etwa aber bereits treuwidrig, denn das würde bedeuten einen Verstoß gegen redliches und loyales Verhalten. Die Pflicht des Arbeitgebers geht aber nicht soweit, den Arbeitnehmern jeweils alle Einzelheiten der Tarifverträge, insbesondere die Voraussetzung für das Entstehen von Nebenansprüchen zu erklären und darauf hinzuweisen. Das ist vielmehr Sache des Arbeitnehmers selbst. Das hat der Kläger verkannt.

Insoweit war die Berufung des Klägers unbegründet und zurückzuweisen.

Die Berufung des Beklagten musste insoweit Erfolg haben, als er sich gegen die Verpflichtung wendet, dem Kläger seit 1. Dezember 1999 Vergütung nach der Lohngruppe 5 zu zahlen.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Feststellung, dass er in die Lohngruppe 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum BMT-G II eingruppiert wird und der Beklagte verpflichtet ist, ihm eine entsprechende Vergütung zu zahlen.

Maßgeblich für die Beurteilung der Tätigkeit des Klägers ist die Fahrtätigkeit auf dem Gabelstapler, Radlader und LKW in Verbindung mit den Wartungs- und Reparaturarbeiten, weil diese Tätigkeiten 70% seiner Arbeitszeit bei dem Beklagten ausmachen.

Soweit der Kläger sich in erster Instanz zunächst darauf berufen hat, er erfülle die tatbestandsmäßigen Voraussetzungen der Lohngruppe 5, hier der Ziffern 1, 2 und 3 sowie der Ziffern 2.6, 2.8 a und 2.10, kann er mit diesen Behauptungen in der Berufungsinstanz nicht mehr gehört werden. Das Arbeitsgericht hat mit zutreffender Be-

gründung, auf die zur Vermeidung überflüssiger Wiederholungen gem. § 541 ZPO ausdrücklich verwiesen wird, dass Vorliegen der Merkmale verneint. Dem ist der Kläger weder in der Berufung noch in der Berufungsbegründung entgegengetreten. Die Berufungsbegründung zielt ausschließlich darauf, ob die Ausschlussklausel des § 63 BTM-G II die Ansprüche des Klägers erfasst oder nicht, sie setzt sich aber nicht andeutungsweise mit der Klagabweisung insoweit auseinander, als das Arbeitsgericht die darauf gerichtete Feststellungsklage, dass der Kläger seit dem 1. Januar 1998 in die Lohngruppe 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum BMT-G II eingruppiert ist, abgewiesen hat. Das Vorbringen des Klägers im Schriftsatz vom 14. September 2001 greift erstmals in der Berufungsinstanz die Frage der originären Eingruppierung in die Lohngruppe 5 des Lohngruppenverzeichnisses zum BMT-G II auf unter Tatsachenvortrag. Dieser Schriftsatz ist aber insoweit verspätet, denn die Berufung, spätestens die Berufungsbegründung, muss erkennen lassen, in welchem Umfange das arbeitsgerichtliche Urteil angegriffen wird.

Unabhängig von der Unzulässigkeit der Berufungserweiterung nach Ablauf der Berufungsbegründungsfrist wird darauf hingewiesen, dass auch das erneute Begehren unbegründet ist: Die jeweiligen Beispiele für die hochwertigen Arbeiten im Sinne der Lohngruppe 5 sind zwar nicht abschließende, insoweit sie jedoch aufgeführt sind, sind sie in Bezug auf die konkret mitgeteilte Tätigkeit abschließend geregelt.

In Lohngruppe 5 unter Fallgruppen 2 Nr. 6 sind aufgeführt: „Kraftfahrer von schweren Arbeitswagen (z. B. Kehrmaschinen, Müllsammelwagen, Kanalreinigungswagen, Hubsteiger mit einer Arbeitshöhe ab 8 m)“. Hier folgt die Berufungskammer nicht nur den zutreffenden Ausführungen im angefochtenen Urteil, sondern auch der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 6. November 2001 (3 Sa 388/01) das zutreffend ausgeführt hat: „Was die Tarifvertragsparteien unter einem „schweren Arbeitswagen“ verstehen, haben sie mit den Klammerbeispielen verdeutlicht. Es muss sich um große und schwere Fahrzeuge handeln, wie z. B. eine Kehrmaschine, einen Müllsammelwagen oder einen Kanalreinigungswagen. Allen diesen Fahrzeugen ist gemeinsam, dass sie aufgrund ihrer Größe und des Gewichts oder wegen angebrachter Zusatzgeräte schwieriger zu bedienen sind. So haben z. B. Kehrmaschinen in der Regel ein Gewicht von mehr als 7,5 t und oft Rechtssteuerung, damit das Kehren des Straßenrandes erleichtert wird, was aber die Handhabung im

Straßenverkehr erschwert. Die Müllsammel- und die Kanalreinigungswagen haben ein beträchtliches Gewicht und verfügen außerdem über zusätzliche Bedienelemente. Der Hubsteiger wird erst dann als „schwerer Arbeitswagen“ angesehen, wenn er eine Arbeitshöhe über 8 m hat. Auch der in der Protokollerklärung Nr. 10 erwähnte Großflächenrasenmäher gilt erst dann als „schwerer Arbeitswagen“ wenn er eine bestimmte Arbeitsbreite, nämlich 3 m, hat. Damit ist er umständlicher zu bedienen, u. a. deshalb, weil sich bei einer derartigen Breite Unebenheiten des Bodens stärker auswirken. Diese beispielhafte Aufzählung zeigt, dass ein Arbeitswagen, um die Voraussetzungen der Lohngruppe 5 Ziffer 2.6 besonders schwer sein, oder aufgrund der Einrichtungen schwieriger zu handhaben sein muss. Das wird auch durch die Vorgaben in § 2 Rahmen-TV zu § 20 MT-G deutlich, wonach erforderlich ist, dass die Arbeiten an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen müssen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von solchen Arbeitern üblicherweise verlangt werden kann. Die Tarifvertragsparteien haben zwar diese Definition in Lohngruppe 5 Fallgruppe 2 erfasst und die vom Kläger angezogenen Fälle nicht ausdrücklich unter dieselbe Definition gestellt. Aufgrund der Vorgaben des Rahmen-TV ist jedoch davon auszugehen, dass die Parteien des Bezirkslohn-TV bei den aufgezählten Fällen dieselben Voraussetzungen als erfüllt ansehen wollen.“. Dass die Haupttätigkeit des Klägers, nämlich die Bedienen des Gabelstaplers, bereits bewertet ist, nämlich der Lohngruppe 3 Untergruppe 3 Nr. 15 unterfällt, erweist bereits, dass die Tarifpartner für diese Tätigkeit eine abschließende Bewertung gefunden haben. Auf die Größe des Gabelstaplers kommt es nicht an, denn sonst hätten die Tarifpartner bei dem Eingruppierungsmerkmal Differenzierungen vorgenommen. Auch die Tätigkeit des Fahrers von Lastkraftwagen hat eine eigenständige Bewertung erfahren (vgl. Lohngruppe 5 Untergruppe 2 Fallgruppe 2: „Fahrer von Lastkraftwagen oder Lastkraftwagenzügen mit einem Gesamtgewicht von mehr als 7,5 t“). Der Kläger unterfällt auch nicht den Tätigkeitsmerkmalen der Lohngruppe 5 Untergruppe 2 Fallgruppe 6 mit einer Tätigkeit als „Maschinist“. Entscheidend ist nicht die Bezeichnung im Arbeitsvertrag, sondern entscheidend für die Beurteilung der Wertigkeit der Tätigkeit eines Arbeitnehmers ist die ausgeübte Tätigkeit. Danach ist der Kläger nicht als Maschinist tätig. Auch insoweit folgt die Berufungskammer der zutreffenden Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 6. November 2001 (3 Sa 388/01):“ Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, ergibt sich aus dem Tarifzusammenhang, dass die Tarifvertragsparteien zwischen

Fahrern auf Fahrzeugen und Maschinisten auf Geräten unterscheiden. „Fahrer“ bedienen mobile Arbeitsgeräte entweder zum transportieren oder um mit den Zusatzgeräten an verschiedenen Orten Arbeiten zu verrichten. „Maschinisten“ hingegen sind an Geräten eingesetzt, die nicht von der Stelle bewegt werden, was auch für die Maschinen auf Schiffen gilt. Hinzu kommt, dass der Maschinist, worauf der Beklagte zutreffend hinweist, das Gerät wartet, pflegt und bedient, damit andere sich das Gerät zunutze machen können. Das wird insbesondere deutlich bei einem Maschinisten auf einem Schiff. Der Maschinist stellt mit der Maschine die Leistung zur Verfügung, die von der Brücke abgefordert wird.“. Die vom Kläger bedienten Fahrzeuge nehmen ständig Ortsveränderungen vor, um die Müllpakete von einem Platz zum anderen zu befördern. Der LKW, der Radlader und der Gabelstapler sind daher Fahrzeuge, nicht aber Geräte. Soweit der Kläger nunmehr darauf hinweist, dass er auch eine Presse führe, Qualitätskontrollen, Dokumentation und Kennzeichnung der gepressten Ballen, sowie Fehlerfindung bei Maschinenstillstand, kleinere Reparaturen und Wartung von Maschinen durchführe, fehlt jeglicher Hinweis zum zeitlichen Umfang dessen, was der Kläger unter Maschinistentätigkeit in dem Zusammenhange verstehen will. Angesichts der Tatsache, dass seine Arbeiten mit dem Gabelstapler, Radlader und LKW 70% seiner Arbeit ausmachen, kann eine eingruppierungsrelevante Arbeitsmenge als Maschinist, ungeachtet des unschlüssigen Vortrages, nicht im nachprüfbaren Umfang vorliegen. Der Kläger kann sich auch nicht darauf berufen, er sei als Planierdraubenführer auf Müllplätzen (Lohngruppe 5 Untergruppe 2 Fallgruppe 10) eingesetzt. Für diese Tätigkeit fehlt, wie der Kläger in der Berufungsinstanz wohl selbst eingeräumt hat, jeglicher konkreter Vortrag. Der Kläger hat nicht einmal dafür vorgebracht, dass er eine Planierdraube bewege.

Der Kläger hat auch keinen Anspruch, im Wege des Bewährungsaufstiegs nach Lohngruppe 5 Ziffer 3 des Tarifvertrages über ein Lohngruppenverzeichnis vergütet zu werden.

Hierzu bestimmt Lohngruppe 5a Nr. 2: „Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1, 2 oder 3 nach vierjähriger Tätigkeit in Lohngruppe 5 Fallgruppe 3.“. Hierzu ist in Lohngruppe 4 aufgeführt:

- „1. Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesen verwandten Beruf beschäftigt werden
2. Arbeiter, die nach einer mindestens dreijährigen ununterbrochenen Beschäftigung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren und nach Vollendung des 23. Lebensjahres eine verwaltungseigene Prüfung erfolgreich abgelegt haben und eine entsprechende Tätigkeit ausüben.
3. Arbeiter, von denen eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren als Voraussetzung für die Ausübung der ihnen übertragenen Tätigkeit ausdrücklich verlangt wird.“

Übereinstimmendes Merkmal der drei Fallgruppen ist die erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf bzw. die erfolgreiche Ablegung einer verwaltungseigenen Prüfung. An alledem fehlt es. Der Kläger verfügt nicht über eine abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Dies hat der Kläger in der Berufungsinstanz selbst damit eingeräumt, dass es leider richtig sei, dass er keinen erfolgreichen Abschluss seiner Ausbildung in Polen nachweisen könne. Er hat zwar eine Ausbildung zum „Kraftfahrzeugmechaniker - Kraftfahrer“ begonnen und hierfür u. a. ein Versetzungszeugnis der Berufsschule G. vorgelegt, er hat aber nicht einmal dafür vorgetragen, dass er die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Damit erübrigt sich auch die Frage, welchem gleichwertigem Berufsbild die Tätigkeit eines Kraftfahrzeugmechaniker - Kraftfahrers entspricht und die weitere Frage, ob diese Ausbildung, wäre sie denn durchgeführt worden, verwandt wäre mit dem bei dem Beklagten ausgeübten Beruf des Klägers.

Das Arbeitsgericht hat zwar gemeint, weil - wegen der erstinstanzlich von dem Beklagten nicht bestrittenen Behauptung des Klägers - der Kläger in Polen eine Ausbildung als KFZ-Mechaniker und LKW-Fahrer durchlaufen habe, dass er in einem dem Ausbildungsberuf verwandten Beruf mit einer Kombination von dem LKW-Fahren verwandten Führen von Funktionsfahrzeugen, wie Radlader und Gabelstapler, neben dem eigentlichen Führen des LKW beschäftigt gewesen sei und sich die im Rahmen des anerkannten Ausbildungsberufs erworbenen Kenntnisse als KFZ-Mechaniker zunutze gemacht habe, indem der Beklagte den Kläger bei Wartungs- und Reparaturarbeiten eingesetzt habe, mögen die Arbeiten auch eher weniger gewichtig er-

scheinen. Diese Beurteilung des Arbeitsgerichts hält sich zum einen nicht an die einschlägige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Urt. v. 18. Dezember 1996 - 4 AZR 313/95 - in ZTR 1997, 269 ff.) und ist auch wegen des in der Berufungsinanz unstreitig gewordenen Fehlens einer Ausbildung in einem Beruf ohnehin unzutreffend.

Das Bundesarbeitsgericht hat in der Entscheidung, der die Kammer folgt, darauf hingewiesen: „Ob ein gelernter Arbeiter in einem verwandten Fach tätig ist, kann nur beurteilt werden, wenn die Berufsbilder für den erlernten Beruf und den Beruf, indem er beschäftigt ist, miteinander verglichen werden. Nur wenn in beiden Berufsbildern die Fertigkeiten und Kenntnisse in den wesentlichen Punkten übereinstimmen, liegt eine Tätigkeit in einem verwandten Fach vor (so auch BAG bereits i. Urt. v. 6. Juni 1984 - 4 AZR 210/82 - in AP-Nr. 6 zu § 21 MTB II ...)“. Nach dieser Rechtsprechung müssen die Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Berufsausbildung sind und die Gegenstand der Berufsausübung sind, jeweils im Einzelnen anhand der anerkannten Berufsbilder für den einschlägigen Lehrberuf überprüft werden (z. B. Rohnetzbauer und Lüftungsbauer in BAG, Urt. v. 18. Dezember 1996 - 4 AZR 313/95 -; Schlosser und Baggerführer in LAG Hamm, Urt. v. 8. August 2001 - 18 Sa 1967/00). Der Arbeitnehmer, der derartige Merkmale zu erfüllen meint, muss auch dafür substantiiert vortragen. Hat er nicht dafür vorgetragen, dass die Ausbildung und die ausgeübte Tätigkeit in den Anforderungsmerkmalen in wesentlichen Punkten übereinstimmen, ist die Klage unbegründet. Der Kläger dieses Rechtsstreits hat nicht nur nicht eine Ausbildung beendet, er hat auch keinen Vergleich der Berufsbilder vorgenommen, die dem Gericht etwa ermöglicht hätten, die Tätigkeit im ähnlichen Berufsbild zu erkennen. Daher konnte auch nicht festgestellt werden, dass der Kläger in die Lohngruppe 4 Fallgruppe 1, 2 und 3 einzugruppieren gewesen wäre. Damit scheidet auch der Anspruch des Klägers auf Höhergruppierung im Wege des Bewährungsaufstiegs in die Lohngruppe 5 aus.

Auf die Berufung des Beklagten hin war daher das Urteil insoweit, als eine Höhergruppierung im Wege des Bewährungsaufstiegs festgestellt und eine entsprechende Zahlungsverurteilung erfolgt war, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Entscheidung über die Kosten des Rechtsstreits folgt aus § 91 ZPO.

Gegen das Urteil ist die Revision nicht zugelassen worden. Die abschließende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage der Niederlegung der Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag vom 23. Januar 2002 hat die Problematik um die Anwendbarkeit tariflicher Ausschlussfristen im Zusammenhang mit dem Nachweisgesetz abschließend geklärt.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...