

Bundesarbeitsgericht  
Vierter Senat

Urteil vom 19. November 2014  
- 4 AZR 996/12 -

I. Arbeitsgericht Schwerin

Urteil vom 18. August 2011  
- 6 Ca 2302/10 -

II. Landesarbeitsgericht Mecklenburg-  
Vorpommern

Teil-Urteil vom 25. September 2012  
- 5 Sa 258/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines „Anlagenführers“ in der Brot- und Backwarenindustrie

Bestimmungen:

Entgelt-Rahmentarifvertrag für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Auszubildenden der Brot- und Backwarenindustrie und Großbäckereien in den fünf neuen Bundesländern einschließlich Berlin-Ost vom 26. Februar 1991 (ERTV); ArbGG § 72 Abs. 5; ZPO § 301 Abs. 1 Satz 1

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 996/12

5 Sa 258/11

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am

19. November 2014

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 19. November 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie den ehrenamtlichen Richter Bredendiek und die ehrenamtliche Richterin Redeker für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Teil-Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 25. September 2012 - 5 Sa 258/11 - teilweise aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin vom 18. August 2011 - 6 Ca 2302/10 - wird auch insoweit zurückgewiesen, als der Kläger die Feststellung beantragt hat, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab dem 1. Dezember 2010 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe G des Entgelttarifvertrages für die Brot- und Backwarenindustrie vom 1. März 1991 zu zahlen.
3. Im Übrigen wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.
4. Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlussurteil vorbehalten.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung des Klägers. 1

Der Kläger, der über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt, 2  
ist bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen seit dem Jahr 2000 beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme die „Tarifverträge für die Unternehmen der Brot- und Backwarenindustrie“ in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Im Werk der Beklagten wird maschinell Brot hergestellt. Der Kläger ist 3  
an einer Schneide- und Verpackungsmaschine tätig. In der „Aufgabenbeschreibung/Arbeitsplatzbeschreibung“ vom 19. September/30. Oktober 2008 wird seine Tätigkeit als „Anlagenführer, stellv. Anlagenführer Ganzbrotverpackung“, in der „Rollenbeschreibung der Funktionsgruppe“ vom 30. April 2009 als „Maschinenführer Verpackung“ bezeichnet. Aufgabe des Klägers ist es, die Schneide-

und Verpackungsmaschine nach vorgegebenen Backplänen einzustellen und ihren Lauf zu überwachen. Dazu gehört der Einsatz von Beuteln und Clipbandrollen, das Wechseln des Drehtellers, die Einstellung der Seitenführung und der Austausch der „Paddel“, mithilfe derer die Verpackungstüten zur Befüllung gespreizt werden. Bei Bedarf hat der Kläger defekte Messer auszutauschen und Kleinreparaturen (zB Reinigung der Saugfilter) vorzunehmen. Die übrigen Reparaturen werden von den Arbeitnehmern der werkseigenen Schlosserei durchgeführt. Der Kläger ist ferner für die Reinigung und Desinfektion der Maschinen verantwortlich. Er hat die Zuführbänder abzufegen und ein Desinfektionsmittel aufzusprühen. Für jede Schicht muss er einen Bericht anfertigen, in dem die Brotsorten sowie Zeit, Art und Umfang der Verpackung festgehalten werden.

Der Kläger erhielt zuletzt ein Entgelt nach der Gruppe E des Entgelt-Rahmentarifvertrags für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Auszubildenden der Brot- und Backwarenindustrie und Großbäckereien in den fünf neuen Bundesländern einschließlich Berlin-Ost vom 26. Februar 1991 (ERTV). Im November 2010 forderte er die Beklagte vergeblich auf, ihm ein Entgelt nach der Gruppe H ERTV zu zahlen. 4

Mit Schriftsatz vom 30. November 2010 hat der Kläger hinsichtlich der Entgeltdifferenzen für den Zeitraum von November 2007 bis Oktober 2010 Zahlungsklage, für die Zeit ab dem 1. Dezember 2010 Feststellungsklage erhoben. Mit Schriftsatz vom 21. März 2011 hat er die Zahlungsklage hinsichtlich der Entgeltdifferenz für den Monat November 2010 sowie verschiedener Zuschläge erweitert. Er hat die Auffassung vertreten, er sei in die Gruppe H ERTV, hilfsweise in die Gruppe G oder F ERTV eingruppiert. Er sei als Anlagen- und Maschinenführer und nicht lediglich als Maschinenbediener tätig. 5

Der Kläger hat, soweit für die Revision noch von Belang, beantragt 6  
festzustellen, dass er ab dem 1. Dezember 2010 in die Gruppe G des Entgelt-Rahmentarifvertrags für die Brot- und Backwarenindustrie (ERTV) einzugruppiert ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, der Kläger sei zutreffend in Gruppe E ERTV eingruppiert. Bei den ihm übertragenen Aufgaben handele es sich um eine angelernte Tätigkeit mit möglicher Einflussnahme auf den Arbeitsablauf im Sinne dieser Tarifgruppe. Die Tätigkeit könne nach einer Anlernphase von zwei bis max. drei Wochen selbständig ausgeübt werden. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts durch Teilurteil teilweise abgeändert und festgestellt, dass der Kläger ab dem 1. Dezember 2010 in die Gruppe G ERTV eingruppiert ist. Im Übrigen hat es die Berufung des Klägers hinsichtlich des Feststellungsantrags zurückgewiesen. Die Entscheidung über den Zahlungsantrag hat es dem Schlussurteil vorbehalten. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Abweisung des Feststellungsantrags in vollem Umfang. 8

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht festgestellt, der Kläger habe einen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung nach der Gruppe G ERTV. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war deshalb aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO). Ob dem Kläger wenigstens ein Entgelt nach der Gruppe F ERTV zusteht, kann der Senat nicht abschließend entscheiden. Der relevante Sachverhalt ist noch nicht hinreichend festgestellt (§ 563 Abs. 3 ZPO). Die Sache war insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 9

I. Das Landesarbeitsgericht durfte durch Teilurteil entscheiden. 10

1. Ist von mehreren in einer Klage geltend gemachten Ansprüchen nur der eine oder ein Teil des Anspruchs zur Endentscheidung reif, so hat das Gericht sie durch Endurteil als Teilurteil zu erlassen (§ 301 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Ob die Voraussetzungen für den Erlass eines Teilurteils gegeben sind, hat das Revisi- 11

onsgericht von Amts wegen zu überprüfen (*BAG 17. April 2013 - 4 AZR 361/11 - Rn. 15*).

2. Die Entscheidungsreife iSv. § 301 Abs. 1 Satz 1 ZPO setzt voraus, dass das Teilurteil unabhängig vom Schlussurteil erlassen werden kann. Zwischen dem durch ein Teilurteil entschiedenen Teil auf der einen und dem noch nicht entschiedenen Teil auf der anderen Seite darf kein Widerspruch entstehen (*BAG 17. April 2013 - 4 AZR 361/11 - Rn. 12*). Die Gefahr eines Widerspruchs ist namentlich gegeben, wenn in einem Teilurteil aufgrund einer materiellrechtlichen Verzahnung zwischen den prozessual selbständigen Ansprüchen eine Frage entschieden wird, die sich dem Gericht im weiteren Verfahren über die verbleibenden Ansprüche noch einmal stellt oder stellen kann (*BGH 11. Mai 2011 - VIII ZR 42/10 - Rn. 14, BGHZ 189, 356*). Dabei kommt es nicht nur auf das entscheidende Gericht selbst an, sondern auch auf eine mögliche abweichende Beurteilung durch das Rechtsmittelgericht (*BGH 27. Oktober 1999 - VIII ZR 184/98 -*). Die notwendige Widerspruchsfreiheit bezieht sich jedoch nicht auf den Tenor des Teilurteils. Dieser ist für das Gericht nach § 318 ZPO bindend (*BAG 17. April 2013 - 4 AZR 361/11 - Rn. 13*). 12

3. Danach war der Erlass des Teilurteils im Streitfall zulässig. Der Feststellungsantrag war entscheidungsreif. Eine Gefahr widersprüchlicher Entscheidungen bestand nicht. Der Zahlungsantrag und der Feststellungsantrag beziehen sich auf unterschiedliche Zeiträume. Aber selbst im Falle sich überschneidender Zeiträume wäre eine Gefahr einander widersprechender Entscheidungen nicht gegeben gewesen. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über den Feststellungsantrag enthält mit Ausnahme der im Tenor ohnehin zum Ausdruck kommenden und damit nach § 318 ZPO bindenden Feststellung keine Begründungselemente, die für die Entscheidung über den Zahlungsantrag von Bedeutung sein könnten. 13

II. Die Klage ist zulässig, insbesondere besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Der Antrag bedarf jedoch der Auslegung. 14

1. Dem Wortlaut nach hat der Kläger zuletzt die Feststellung begehrt, dass er in die Gruppe G ERTV „einzugruppieren“ ist. In dieser Form wäre der Antrag unzulässig. Bei der Eingruppierung handelt es sich um den schlichten Akt der wertenden Zuordnung einer bestimmten Tätigkeit zu einem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsordnung. Für die Feststellung einer entsprechenden Verpflichtung der Beklagten ist ein gesondertes Interesse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO nicht erkennbar (vgl. BAG 22. Oktober 2008 - 4 AZR 735/07 - Rn. 16). In der Sache begehrt der Kläger jedoch - wie aus dem Zahlungsantrag ersichtlich - die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn entsprechend der begehrten Eingruppierung „zu vergüten“. So verstanden handelt es sich bei dem Feststellungsantrag um einen auch in der Privatwirtschaft allgemein zulässigen Eingruppierungsfeststellungsantrag (zur Zulässigkeit eines Eingruppierungsfeststellungsantrags vgl. nur BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 903/08 - Rn. 17 mwN). Für einen solchen besteht auch das erforderliche Feststellungsinteresse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Dieses ergibt sich aus der Zukunftsgerichtetheit des Begehrens. 15

2. Der Antrag des Klägers ist ferner dahingehend auszulegen, dass er nicht nur auf die alleinige Feststellung einer Vergütungspflicht nach der Gruppe G ERTV, sondern hilfsweise auch nach der Gruppe F ERTV gerichtet ist. Der Kläger hat in der Berufungsbegründung ausgeführt, er begehre - höchst hilfsweise - auch „eine Eingruppierung“ in die Gruppe F ERTV. Die Gerichte für Arbeitssachen sind deshalb mit Blick auf § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO nicht daran gehindert, über einen Anspruch des Klägers auf Vergütung nach Gruppe F ERTV zu entscheiden. 16

III. Die Klage ist unbegründet, soweit der Kläger die Feststellung begehrt, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm eine Vergütung nach der Gruppe G ERTV zu zahlen. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war bereits deshalb aufzuheben. Ob darüber hinaus die von der Beklagten erhobenen Verfahrensrügen zulässig und begründet sind, bedarf keiner Entscheidung. 17

1. Die maßgebenden Tarifvorschriften lauten: 18

**„§ 2 - Eingruppierung und Umgruppierung**

2.1 Maßgebend für die Ein- und/oder Umgruppierung der Arbeitnehmer sind die nachstehenden Grundsätze.

2.2 Dieser Tarifvertrag enthält die Merkmale der Tarifgruppen und darunter Beispiele für typische Tätigkeiten.

Die aufgeführten Beispiele sind kein Ausschließlichkeitskatalog, sondern sie stellen Richtbeispiele dar und dienen der Erläuterung zur Ein- und Umgruppierung der Arbeitnehmer.

2.3 Maßgebend für die Ein- und Umgruppierung sind an erster Stelle die 'Oberbegriffe' (Gruppenmerkmale) der Tarifgruppen.

2.4 Bei der Einstufung oder Umgruppierung sind nicht berufliche oder betriebliche Bezeichnungen, sondern ausschließlich die Anforderungen/Tätigkeitsmerkmale des Arbeitsplatzes und die Art der verrichteten Arbeit maßgebend.

Bei der Einstufung und Umgruppierung können u.a. folgende Merkmale von Bedeutung sein:

...

Entscheidend für die Einstufung und/oder Umgruppierung des Arbeitnehmers ist die von ihm überwiegend ausgeübte Tätigkeit.

...

2.5 Soweit für die Ein- und Umgruppierung eine Berufsausbildung von Bedeutung ist, gilt folgendes:

Als abgeschlossene Berufsausbildung gilt eine bestandene einschlägige Prüfung.

Eine einschlägige Prüfung kann ersetzt werden durch Kenntnisse und Fertigkeiten, die auch durch eine andere Ausbildung oder eine entsprechende zeitlich angepasste praktische Tätigkeit erworben worden sein kann.

...

#### **§ 4 - Tarifgruppen**

...

**Gruppe E**      **./.**      **90%**

Oberbegriff:

Angelernte Tätigkeiten mit möglicher Einflußnahme auf den Arbeitsablauf und Einsetzbarkeit auf verschiedenen

Arbeitsplätzen;

Tätigkeiten, denen in Einzelbereichen eine Berufsausbildung zugrunde liegt.

Tätigkeitsmerkmale, z.B.:

...

**Gruppe F** ./. **95%**

Oberbegriff:

Angelernte Tätigkeiten mit Einflußnahme auf den Arbeitsablauf und Tätigkeiten, die besonderen Anforderungen entsprechen;

Tätigkeiten, denen in Einzelbereichen eine Berufsausbildung zugrunde liegt.

Tätigkeitsmerkmale, z.B.:

Bedienen von Siloanlagen;  
Abwiegen und Zusammenstellen der Backmittel;

...

**Gruppe G** ./. **100%**

Oberbegriff:

Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern; die abgeschlossene Berufsausbildung kann durch langjährige nachgewiesene Berufserfahrung ersetzt werden, die einen umfassenden Einsatz im Fachbereich ermöglicht.

Tätigkeitsmerkmale, z.B.:

...

Steuern einer Siloanlage;  
Einrichten von Schneide- und Verpackungsanlagen;

...“

2. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, der Kläger erfülle nicht die Voraussetzungen des Regelbeispiels „Einrichten von Schneide- und Verpackungsanlagen“ der Gruppe G ERTV. Dagegen hat sich der Kläger nicht mehr gewandt. 19
3. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Kläger erfülle die Anforderungen des Oberbegriffs der Gruppe G ERTV. Es hat die objek- 20

tiven Voraussetzungen des Tarifmerkmals und damit auch die Anforderungen an die Darlegungslast des Klägers verkannt.

- a) Ein Vergütungsanspruch nach Gruppe G ERTV setzt nach § 2 Ziff. 2.4 Abs. 3 ERTV voraus, dass der Arbeitnehmer überwiegend Tätigkeiten ausübt, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. Dabei genügt es - wie aus einem systematischen Vergleich mit den Gruppen E und F ERTV deutlich wird - nicht, dass den Tätigkeiten lediglich in Einzelbereichen eine Berufsausbildung zugrunde liegt. Vielmehr bezieht sich das Erfordernis auf alle ihrem Umfang nach relevanten Aufgaben. Die Regelung, dass die abgeschlossene Berufsausbildung durch langjährige nachgewiesene Berufserfahrung ersetzt werden kann, die einen umfassenden Einsatz im Fachbereich ermöglicht, modifiziert die objektiven Anforderungen an die Tätigkeit nicht. Sie bezieht sich ihrem Wortlaut nach nicht auf das Erfordernis der Ausbildung für die betreffende Tätigkeit, sondern auf die Ausbildung als solche und damit ausschließlich auf die subjektive Qualifikation des Arbeitnehmers. Dieses Verständnis entspricht auch der Regelung des § 2 Ziff. 2.5 ERTV. Danach sind Kenntnisse und Fertigkeiten, die durch eine - zeitlich angepasste - praktische Tätigkeit erworben wurden, geeignet, die einschlägige Prüfung zu ersetzen. Auch diese Regelung betrifft allein die Anforderungen an die subjektive Qualifikation des Arbeitnehmers. Die objektiven Anforderungen an die Tätigkeit werden davon nicht berührt. 21
- b) Nach § 2 Ziff. 2.4 ERTV sind für die Einstufung nicht berufliche oder betriebliche Bezeichnungen, sondern ausschließlich die Anforderungen/Tätigkeitsmerkmale des Arbeitsplatzes und die Art der verrichteten Tätigkeit maßgebend. Danach ist die Bezeichnung des Arbeitsplatzes in der „Aufgabenbeschreibung/Arbeitsplatzbeschreibung“ sowie der „Rollenbeschreibung der Funktionsgruppe“ für die Eingruppierung des Klägers unerheblich. Etwas anderes kann allenfalls dann angenommen werden, wenn die Stellenbeschreibung die tatsächlich auszuübende Tätigkeit sowie die Gesamt- oder Teiltätigkeiten ausreichend wiedergibt (*BAG 13. November 2013 - 4 AZR 53/12 - Rn. 18; 16. November 2011 - 4 AZR 773/09 - Rn. 23*). Das ist hier aber nicht der Fall. 22

- c) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kommt es auch nicht darauf an, ob die Tätigkeit des Klägers dem Bild eines Ausbildungsberufs zuzuordnen ist. Maßgebend ist nach den ausdrücklichen Vorgaben des Oberbegriffs von Gruppe G ERTV vielmehr, dass die überwiegend ausgeübten Tätigkeiten eine abgeschlossene Berufsausbildung „erfordern“. Zur Darlegung dieser Erforderlichkeit bedarf es einer Gegenüberstellung der übertragenen Tätigkeiten auf der einen und der durch die - einschlägige - Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse auf der anderen Seite. Anhand dessen ist aufzuzeigen, dass es für die Ausübung der übertragenen Aufgaben einer entsprechenden Berufsausbildung bedarf. 23
- d) Der für das Vorliegen des Tätigkeitsmerkmals darlegungs- und beweispflichtige Kläger hat die Voraussetzungen des abstrakten Entgeltgruppenmerkmals der Gruppe G ERTV nicht hinreichend dargetan (*zu den Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast im Eingruppierungsrechtsstreit zB BAG 11. Februar 2004 - 4 AZR 684/02 - zu I 3 c bb (1) der Gründe, BAGE 109, 321; 12. Mai 2004 - 4 AZR 371/03 - zu I 1 e der Gründe*). Er hat nicht die notwendigen Tatsachen vorgetragen, die für einen Schluss auf das Vorliegen der objektiven Anforderungen der beanspruchten Entgeltgruppe erforderlich sind. Ob er das subjektive Merkmal des Oberbegriffs erfüllt, bedarf deshalb keiner Entscheidung. 24
- aa) Dabei kann dahinstehen, ob es sich bei der ihm übertragenen Tätigkeit um - wie es das Landesarbeitsgericht angenommen hat - eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit oder um Einzeltätigkeiten handelt, die jede für sich zu bewerten sind. Der Kläger hat das Erfordernis einer Berufsausbildung für jede denkbare Zusammenfassung der von ihm ausgeübten Einzeltätigkeiten nicht hinreichend dargelegt. 25
- bb) Der umfangreiche Vortrag des Klägers beschränkt sich auf die Darstellung, welche Tätigkeiten er ausübt, sowie auf die Behauptung, diese entsprächen derjenigen eines Anlagenführers. Es fehlt hingegen an der notwendigen Darlegung der Kenntnisse und Fertigkeiten, die er für die überwiegend ausgeübte Tätigkeit benötigt. Deshalb kann der Senat nicht beurteilen, ob sie denje- 26

nigen entsprechen, die in einer Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer vermittelt werden (*vgl. dazu die MaschFüAusbV vom 27. April 2004*).

IV. Ob der Kläger einen Anspruch auf Vergütung nach der Gruppe F ERTV hat, steht noch nicht fest. Das Landesarbeitsgericht hat sich mit einem solchen Anspruch - nach seiner Rechtsauffassung folgerichtig - nicht befasst und dementsprechend keine Feststellungen getroffen. Dies wird es unter Gewährung rechtlichen Gehörs sowie Beachtung der folgenden Erwägungen nachzuholen haben. 27

1. Der Kläger erfüllt kein „Tätigkeitsmerkmal“ der Gruppe F ERTV. 28

a) Bei den „Tätigkeitsmerkmalen“ handelt es sich um sog. Richt- oder Regelbeispiele (*siehe § 2 Ziff. 2.2 Unterabs. 2 ERTV*). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung von Tarifverträgen sind die Anforderungen einer Entgeltgruppe regelmäßig dann als erfüllt anzusehen, wenn der Arbeitnehmer eine dem in der Vergütungsgruppe genannten Beispiel entsprechende Tätigkeit ausübt (*BAG 20. Juni 2012 - 4 AZR 438/10 - Rn. 16; 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 27, BAGE 129, 238*). Wird die vom Arbeitnehmer verrichtete Tätigkeit jedoch nicht oder nicht vollständig von einem Beispiel erfasst, ist auf die allgemeinen Merkmale der Vergütungsgruppe zurückzugreifen (*vgl. nur BAG 20. Juni 2012 - 4 AZR 438/10 - aaO; 25. September 1991 - 4 AZR 87/91 - zu II 2 a der Gründe*). 29

b) Die Tätigkeit des Klägers fällt nicht unter eines der in der Gruppe F ERTV genannten Beispiele. Er arbeitet an einer Schneide- und Verpackungsmaschine und bedient deshalb weder eine Siloanlage noch wiegt er Backmittel ab oder stellt sie zusammen. Das Bedienen einer Schneide- und Verpackungsmaschine ist als Richtbeispiel in der Gruppe C ERTV genannt. 30

2. Die Anforderungen des „Oberbegriffs“ erfüllt der Kläger nur, wenn er angelernte Tätigkeiten mit Einflussnahme auf den Arbeitsablauf ausübt, die besonderen Anforderungen entsprechen. Den Tätigkeiten muss darüber hinaus in Einzelbereichen eine Berufsausbildung zugrunde liegen. 31

a) Der Oberbegriff erfasst „Tätigkeiten mit Einflussnahme auf den Arbeitsablauf und Tätigkeiten, die besonderen Anforderungen entsprechen“. Nach dem Wortlaut der Tarifnorm („und“) muss die auszuübende Tätigkeit beide Voraussetzungen erfüllen, dh. die in der Entgeltgruppe genannten Anforderungen müssen kumulativ erfüllt sein. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb festzustellen haben, ob der Kläger durch die ihm übertragenen und von ihm überwiegend ausgeübten Tätigkeiten „Einfluss auf den Arbeitsablauf“ hat und ob die Tätigkeiten „besonderen Anforderungen entsprechen“.

b) Den Tätigkeiten muss nach dem Oberbegriff darüber hinaus in Einzelbereichen eine Berufsausbildung zugrunde liegen. Auch dabei handelt es sich um eine kumulative, nicht um eine alternative Anforderung. Das ergibt sich aus der Tarifsystematik. Das Erfordernis der Ausübung von „Tätigkeiten, denen in Einzelbereichen eine Berufsausbildung zugrunde liegt“, sieht der Tarifvertrag im Oberbegriff sowohl der Gruppe E als auch der Gruppe F ERTV vor. Gleichwohl kommt den der Gruppe F ERTV zuzuordnenden Tätigkeiten eine höhere Wertigkeit zu. Diese kann sich nur aus einer kumulativen Erfüllung der übrigen Anforderungen ergeben. Dementsprechend wird das Landesarbeitsgericht prüfen müssen, ob und in welchen Einzelbereichen die dem Kläger übertragene Tätigkeit eine Berufsausbildung erfordert.

Eylert

Treber

Rinck

Brendiek

Redeker