
Datum: 18.06.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 14. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 14 Sa 337/12
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2012:0618.14SA337.12.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Düsseldorf, 14 Ca 3132/11
Schlagworte: Eingruppierung ERA Bayern - Einsatzflexibilität und Kommunikation
Normen: § 2 Abs. 2, § 3 ERA-TV
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Erhöhte Anforderungen an die Einsatzflexibilität und Kommunikation können im Rahmen des § 2 Abs. 2 ERA-TV Bayern qualifikationserhöhend berücksichtigt werden.

Tenor:

1.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts vom 28.11.2011 - 14 Ca 3132/11 - abgeändert:

2.

Es wird festgestellt, dass der Kläger ab dem 01.01.2011 in der EG 7 des ERA - Entgeltrahmentarifvertrages der bayerischen Metall- und Elektroindustrie eingruppiert ist.

3.

Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

4.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 60 %, im Übrigen die Beklagte.

5.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand :	1
Auf den Tatbestand der erstinstanzlichen Entscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf wird Bezug genommen nach § 69 Abs. 3 ArbGG.	2
Zu ergänzen ist, dass zwischen der IG Metall, Bezirksleitung Bayern, und dem Verband der bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. unter dem 25.01.2006 ein Verhandlungsergebnis zur "Außenmontage und Bundesmontage Tarifvertrag" niedergelegt wurde, das wie folgt lautet:	3
"1.	4
Die besonderen Arbeitsanforderungen an fachliche Verantwortung, Einsatzflexibilität, Zusammenarbeit und Kommunikation in der Außenmontage sind bei der konkreten Eingruppierung zu berücksichtigen.	5
Dies führt zu einer höheren Entgeltgruppe, sofern die Eingruppierungskriterien gem. §§ 2 und 3 ERA-TV erfüllt sind.	6
Der Vorbehalt in den Orientierungsbeispielen Nr. 20 und 22 entfällt.	7
2.	8
Ziffer 1 ist Bestandteil des ERA-TV vom 1.11.2005.	9
3.	10
Mit der betrieblichen ERA-Einführung entfällt der Anspruch auf den Montagezuschlag (§ 3.3 BMTV) für die bisherigen Montagestammarbeiter. Im Gegenzug ist bei der Berechnung der Differenz zwischen dem bisherigen tariflichen Entgelt und dem neuen tariflichen ERA-Entgelt gem. §§ 5, 6 ERA-Einführungstarifvertrag beim bisherigen tariflichen Entgelt der dem Arbeitnehmer im Durchschnitt des letzten Jahres vor der ERA-Einführung gem. § 3 BMTV gezahlte Montagezuschlag zu berücksichtigen.	11
4.	12
Erklärungsfrist: 3. Februar 2006. Schweigen gilt als Zustimmung.	13
5.	14
Diese Vereinbarung steht unter dem Vorbehalt der Zustimmung von GESAMTMETALL und IG METALL zum Verhandlungsergebnis vom 22.12.2005."	15
Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt	16
	17

1.	
festzustellen, dass er ab dem 01.01.2011 in der EG 8 des ERA-Entgelttrahmentarifvertrages für die bayerische Metall- und Elektroindustrie eingruppiert ist;.	18
2.	19
die Beklagten zu verurteilen, an ihn 5.524,48 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.	20
Die Beklagte zu 1. hat beantragt,	21
die Klage abzuweisen.	22
Das Arbeitsgericht hat die Klage als unbegründet abgewiesen. Im Wesentlichen wurde das Urteil damit begründet, der Kläger habe nicht darlegen können, dass seine Tätigkeiten den Voraussetzungen der EG (Entgeltgruppe) 8 oder 7 entsprochen hätten.	23
Unter Berücksichtigung einer ganzheitlich zu betrachtenden Anforderung an die übertragenen Arbeitsaufgaben sei entscheidend auf das Niveau der prägenden Arbeitsaufgabe abzustellen nach § 2 Ziff. 3 des ERA-TV. Der Kläger habe nicht hinreichend dargelegt, aufgrund welcher konkreten tatsächlichen Umstände die Tätigkeit des Servicetechnikers für Waschanlagen Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen, die vergleichbar mit denen sind, die in der Regel nicht durch bloße Berufserfahrung, sondern Weiterbildung zum Techniker oder zum Meister mit Führungsverantwortung erlangt würden. Er hätte benennen müssen, welche konkreten umfangreichen fachlichen Qualifikationen er zusätzlich zu seiner Berufsausbildung in welchem Zeitraum und auf welche Weise erwerben musste, um die dargelegten durchgeführten Tätigkeiten ausüben zu können und dass diese Qualifikationen auf dem Niveau eines Technikers oder Meisters gelegen hätten. Alternativ hätte er konkret darlegen und beweisen müssen, welche sich aus dem Orientierungsbeispiel 20 ergebenden Anhaltspunkte im Rahmen seiner Tätigkeit im Wesentlichen seine Arbeitsaufgabe prägen.	24
Die begehrte Eingruppierung hätte aber weder über das Kriterium fachliche Qualifikation noch über den Handlungsspielraum erfolgen können. Der Bereich der Montage von Waschanlagen und Großkundenschulungen sei nicht prägend für das Niveau der Arbeitsaufgabe, der Inhalt seiner Tätigkeit bei der Montage von Waschanlagen sei unsubstantiiert.	25
Auch seine Behauptung, er sei Hauptverantwortlicher bei der Anlagenmontage, sei nicht hinreichend, da er sich stets im Rahmen einer Grobplanung, die vorgegeben sei, bewege. Allein das Treffen von Entscheidungen sei bereits Merkmal der Eingruppierung in die EG 5, das Planen einzelner Arbeitsgruppen das der EG 6. Ein besonderer darüber hinausgehender Handlungsspielraum sei nicht dargelegt worden.	26
Aus den Bereichen der Reparatur und Wartung ergebe sich nichts anderes. Der Kläger habe nicht konkret dargelegt, welche Tätigkeiten ihm bei Reparatur und Wartung abverlangt würden und welche umfangreichen fachspezifischen Zusatzqualifikationen für die Erfüllung der Tätigkeiten erforderlich sei. Die Vorlage der Tätigkeitsbeschreibung sei insoweit nicht ausreichend.	27
Soweit er behauptet habe, er müsse alle Technologien beherrschen und sei dazu auf seine langjährigen Berufserfahrung angewiesen, entspreche dies nicht den Eingruppierungskriterien des ERA-Tarifvertrages. Es komme nicht auf das Vorhandensein einer entsprechenden Qualifikation beim Kläger an, ebenso wenig sei die Berufserfahrung	28

entscheidend. Entscheidend sei vielmehr der Erfordernis einer bestimmten Weiterbildung bzw. die Aufgabe zusätzlicher Verantwortung. Nicht nachvollziehbar sei, warum konkret eine besondere Zusatzqualifikation für die Durchführung der Tätigkeit erforderlich sein soll.

Der Kläger habe nicht dargelegt, welche vertiefenden Weiterbildungsmaßnahmen zur Ausübung seiner Tätigkeit erforderlich waren. Die von ihm vorgelegten Bescheinigungen bezögen sich regelmäßig auf ein- bis zweitägige Schulungen, die Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelten. Diese ließen jedoch nicht den Schluss zu, dass der Kläger auf dem Niveau der Weiterbildung zum Techniker oder Meister weitergebildet worden sei. 29

Entsprechendes gelte für das Eingruppierungskriterium des Handlungsspielraumes. Auch dieses sei nicht hinreichend dargetan. Selbst wenn davon ausgegangen werden würde, der Kläger würde einzelne Schritte bei Reparatur und Wartung selbst entscheiden bzw. in Einzelfällen selbst festlegen, wie er einen Fehler beseitigt, so handele es sich nicht um eine selbständige Festlegung und Koordination der Arbeitseinsätze durch den Kläger. Dem Kläger stünden Diagnoseinstrumente für die Fehlersuche zur Verfügung und viele Schritte seien durch Handbücher und Checklisten vorgegeben, wie sich auch aus der vom Kläger selbst vorgelegten Anlage R 3 b ergebe. Über die im Orientierungsbeispiel 19 festgelegte Planung einzelner Arbeitsschritte und deren Ausführung vor Ort seien darüber hinausgehende Montageschritte nicht vom Kläger selbst zu planen oder frei zu koordinieren. Allein dass er als Servicetechniker vor Ort bei der Arbeitsausführung auch Entscheidungen zu treffen hat, reiche für sich genommen nicht für eine Höhergruppierung aus. Auch bleibe offen, wann, gegenüber wem und wie in welcher Häufigkeit der Kläger Kunden einweise, Dokumentationen fertige und den Warenbestand in seinem Fahrzeug verwalte. 30

Die Darlegungen hinsichtlich der Anforderungen, die für die EG 8 gestellt würden, gelten nach der erstinstanzlichen Entscheidung sinngemäß ebenfalls über die EG 7, da auch insoweit hinreichend substantiierte Darlegungen der Eingruppierungsvoraussetzungen fehlen würden. 31

Das erstinstanzliche Urteil wurde dem Kläger, nachdem das Passivrubrum durch Beschluss vom 24.02.2012 dahingehend berichtigt wurde, dass die Beklagte allein die Beklagte zu 1. sei, am 29.12.2011 zugestellt. Hiergegen wurde am Montag, dem 30.01.2012 Berufung eingelegt (Bl. 407 d.GA.). Die Berufungsbegründungsfrist wurde bis zum 30.04.2012 verlängert. Diese Berufung wurde am 26.04.2012 (Bl. 426 f. d.GA.) begründet. 32

Mit der Berufung rügt der Kläger, die Entscheidung habe sich nicht allein am Orientierungsbeispiel 20 ausrichten dürfen. Dieses biete lediglich Anhaltspunkte für die Eingruppierung. Entscheidend sei, ob die übertragene und ausgeübte Tätigkeit den Anforderungen an die Obermerkmale der Tarifgruppe erfülle. Darüber hinaus habe das Gericht zusätzliche Merkmale, die im Orientierungsbeispiel 20 nicht enthalten seien, wie eine notwendige Koordination und Selbständigkeit in die Voraussetzung hineingelesen. 33

Auch sei unrichtig, dass die EG 8 nicht durch Erfahrung erworbene fachspezifische Zusatzkenntnisse genügen lasse. Die Zusatzqualifikationen müssten dagegen in der EG 8 umfangreicher als die in der EG 6 und 7 sein. Zu berücksichtigen seien jegliche zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten, gleich wie sie erlangt worden seien. Insbesondere dürfe nicht verlangt werden, weder in der EG 7 noch in der EG 8, dass es sich um fachspezifische Zusatzkenntnisse handeln müsse, die die Kenntnisse auf dem Niveau eines Technikers oder Betriebswirts bzw. Meisters erfordern. Solche seien lediglich gleichgestellt. 34

Insbesondere habe das Gericht jedoch nicht § 2 Abs. 3 des ERA-Tarifvertrages berücksichtigt, wonach Anforderungen an die Einsatzflexibilität, Zusammenarbeit und Kommunikation im Rahmen des Kriteriums der fachlichen Qualifikation zu bewerten seien. Diese seien früher durch den Montagezuschlag nach § 3.3 BMTV berücksichtigt worden. Dieser fand auf das Arbeitsverhältnis des Klägers, wie in der mündlichen Verhandlung vom 18.06.2012 unstreitig wurde, vor dem Tarifvertrag ERA Anwendung.

Hinsichtlich der Darstellung der ausgeübten Tätigkeiten des Klägers, die die Berufung im Schriftsatz vom 26.04.2012 umfassend erneut darstellt, wird auf Bl. 430 bis 433 d.GA. Bezug genommen. 36

Der Kläger behauptet, er benötige Kenntnisse, die nicht im Rahmen des Berufsbildes eines Mechatronikers vermittelt würden und die weitere Erfahrungskenntnisse erforderlich machten. Diese seien notwendig, um die Arbeitsaufgabe zu erfüllen. 37

Im Einzelnen handele es sich 38

aa) 39

handwerkliche Kenntnisse der Sanitärinstallationen, 40

bb) 41

spezielle Kenntnisse über die Funktionsweise von Hochdruckwassersystemen, 42

cc) 43

Spezialkenntnisse der Wasserhydraulik, 44

dd) 45

Spezialkenntnisse der Wirkungsweise und des Zusammenwirkens einer Waschanlage mit biologischen Wasseraufbereitungsanlagen, 46

ee) 47

Kenntnisse über die Funktions- und Wirkungsweise verschiedener Wasserrückgewinnungsanlagen, 48

ff) 49

Heizanlagen, da die Anlagen teilweise mit heißem Wasser arbeiteten, 50

gg) 51

Zusatzkenntnisse zur Elektroinstallation betreffend Schaltschränke, 52

hh) 53

Kenntnisse der Waschchemie, 54

ii) 55

56

Einhaltung der Regelungen, wie sie durch verschiedene Mineralölgesellschaften vorgeschrieben seien,

kk) 57

kaufmännisch-technische Kenntnisse, insbesondere zu Vertragsbedingungen, 58

II) 59

Kenntnisse von Geräten verschiedener Alters- und verschiedener Bauarten einschließlich von Fremdprodukten und der unterschiedlichen Steuerungen. 60

Insbesondere aufgrund der Vielzahl der Geräte und ihrer Kombinationen seien die Produktkenntnisse in ausreichendem Maße erst nach frühestens fünf Jahren zu erlangen. 61

Er müsse fachkundige Einschätzungen aufgrund seiner Erfahrung vor Ort treffen, weil entsprechende konkrete Fehlermeldungen fehlten. Er führe umfangreiche Werkzeuge mit sich und müsse insbesondere dem Kunden gegenüber Einschätzungen abgeben, ob sich eine Reparatur lohne. Gleichfalls müsse er die Arbeitszeit für eine Reparatur einschätzen. Die Anlagen seien nicht standardisiert. 62

Der Kläger habe einen Teil seiner produktspezifischen Zusatzkenntnisse erlangt durch Firmenschulungen oder Eigenschulung, wie sich aus den in der Anlage zur Klageschrift befindlichen Zeugnissen ergebe (Bl. 105 bis 107 d.GA., auf die Bezug genommen wird). 63

Bei der Tätigkeit des Klägers würden auch erhöhte Anforderungen an die Einsatzflexibilität, die Zusammenarbeit und Kommunikation gestellt i.S. des § 2 Ziff. 3 des Tarifvertrages ERA. Er habe 12 bis 16 verschiedene Kunden pro Woche aufzusuchen. Es handele sich um unterschiedlichste Kunden wie Großkunden, Speditionen, Supermarktketten und kleinere Tankstellen mit Waschanlagen. 64

Er werde auch außerhalb seines regelmäßigen Einsatzgebietes aushilfsweise eingesetzt. Er sei hinsichtlich seiner Arbeitszeiten flexibel. Das Arbeitsende ergebe sich aus dem konkreten Auftrag. Zu seiner Tätigkeit gehöre ein Bereitschaftsdienst freitags von 19.00 Uhr bis samstags 20.00 Uhr alle fünf Wochen. In dieser Zeit seien Rückfragen bei Spezialisten nicht möglich. Er müsse seine Arbeitsaufgabe anders als ein Arbeitnehmer im Werk teilweise ohne ausreichende technische Dokumentation ableisten und dabei seine Kenntnisse und Erfahrung nutzen. Hierbei habe er sich mit unterschiedlichen Steuerungstechniken auseinanderzusetzen, ohne dass er sich längere Zeit auf seine Aufgaben vorbereiten könne. Er müsse selbständig vor Ort klären, welche Materialien und Teile er benötige und sich diese gegebenenfalls beschaffen sowie die Fehler, zumindest in mehr als 50 % der Fälle, selbst analysieren. 65

Gegebenenfalls habe er mit dem Kunden über die Wirtschaftlichkeit einer Reparatur zu kommunizieren bzw. den Kontakt zu Produktspezialisten der Beklagten herzustellen. Bei Qualitätsmängeln sei das Qualitätsmanagement zu informieren oder der Niederlassungsleiter zwecks Verkaufs einer Neuanlage. 66

Der Kläger beantragt, 67

1. 68

69

festzustellen, dass er seit dem 01.01.2011 in der EG 8 des ERA-Entgeltrahmen-Tarifvertrages für die bayerische Metall- und Elektroindustrie eingruppiert ist;	
2.	70
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.524,48 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen,	71
hilfsweise,	72
3.	73
festzustellen, dass er ab dem 01.01.2011 in der EG 7 des ERA-Entgeltrahmen-Tarifvertrages für die bayerische Metall- und Elektroindustrie eingruppiert ist.	74
Die Beklagte beantragt,	75
die Berufung zurückzuweisen.	76
Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil und ist der Auffassung, das Orientierungsbeispiel 19 sei zutreffend.	77
Da im Betrieb der Beklagten keine Servicemitarbeiter mit vergleichbarer Tätigkeit eingesetzt seien, sei nicht ersichtlich, worin die erhöhten Anforderungen an Einsatz, Flexibilität, Zusammenarbeit und Kommunikation liegen sollten. Zum Aufgabenbereich des Klägers gehört insbesondere die Reparatur und Wartung, die Angebotsverfolgung sei insoweit nicht relevant, insbesondere prüfe der Kläger nicht selbständig Angebote. Er rufe allenfalls die Kunden an und frage nach, weshalb ein Angebot nicht angenommen worden sei. In diesem Zusammenhang könne er 10 % Nachlass gewähren.	78
Es sei nicht Aufgabe des Klägers, Abmachungen mit den Mineralölgesellschaften zu treffen oder diese zu überprüfen.	79
Der Kläger kalkuliere nicht Service- oder Reparaturangebote in technischer oder kaufmännischer Verantwortung. Der Kläger verfüge auch nicht über eine aktuelle Preisliste und könne dem Kunden daher keine konkreten Angebote vor Ort machen.	80
Es sei nicht Arbeitsaufgabe des Klägers zu prüfen, ob eine Reparatur lohnenswert oder eine Neuanschaffung sinnvoll sei und den Kunden diesbezüglich zu beraten. Auch sei es nicht Arbeitsaufgabe des Klägers, die Niederlassung zu beraten. Der Kläger solle auf unternehmenseigene Produkte, insbesondere Chemieprodukte hinweisen, aber nicht die Kunden beraten. Auch erstelle der Kläger keine Prüfbescheinigung für Flüssigkeitsstrahler oder Portalanlagen. Ein Teilelager führe der Kläger nicht in eigener Verantwortung im Sinne des Tarifvertrages. Er führe Ersatzteile auf seinem Servicefahrzeug mit. Er sei nur befugt, Verbrauchsmaterial vor Ort zu beschaffen, soweit es sich nicht in seinem Fahrzeug befinde. Hierzu habe er einen Etat von 200,-- €.	81
Die vom Kläger in der Berufungsbegründung aufgelisteten Kenntnisse seien entweder nicht erforderlich oder gehörten zum Berufsbild des Mechatronikers.	82
Grundsätzlich stelle die Beklagte Mechatroniker oder Elektroinstallateure mit einer abgeschlossenen Ausbildung ein, die in einer Erfahrungszeit von 6 bis 12 Monaten alle selbständig eingesetzt würden.	83

Die vom Kläger angeführten Elektrokenntnisse würden eine Zusatzausbildungen von allenfalls 60 Stunden betragen, die sonstigen Kenntnisse würden in der Berufsausbildung zum Mechatroniker erlernt.	84
Kenntnisse in der Wasserhydraulik würden nicht benötigt bzw. im Bereich zur Ausbildung des Mechatronikers vermittelt. Kenntnisse der Heizanlagen würden nicht benötigt, da entsprechende Servicearbeiten von externen Kräften durchgeführt würden. Elektroinstallationen in Form von Verdrahtungen würden nicht vom Kläger verlangt. Darüber hinaus gehöre das Verdrahten von Baugruppen und Geräten zum Ausbildungsbestandteil des zweiten Jahres eines Mechatronikers.	85
Sicherheitsschulungen würden regelmäßig in Form einer fünfseitigen Powerpoint-Präsentation erfolgen, im Regelfall einmal wöchentlich.	86
Bestritten werde, dass der Kläger trotz fehlender technischer Dokumentation seine Arbeit verrichten müsse. Ein Vergleich mit Arbeitnehmern im Werk sei nicht möglich, da vergleichbare Servicemitarbeiter im Werk nicht beschäftigt würden.	87
Ergänzend wird Bezug genommen auf die umfangreichen Ausführungen in der Berufungsbegründungsschrift (Bl. 426 f. d.GA.) und der Berufungserwiderung (Bl. 453 f. d.GA.) sowie die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen.	88
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :	89
I.	90
Die Berufung ist zulässig. Sie ist an sich statthaft, fristgerecht eingelegt und begründet worden.	91
II.	92
Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch hinsichtlich der Feststellungsanträge. Der Kläger hat ein rechtliches Interesse an der Feststellung der zutreffenden Eingruppierung. Es handelt sich um eine typische Eingruppierungsfeststellungsklage. Diese ist auch in der Privatwirtschaft zulässig, wenn durch die begehrte Feststellung voraussichtlich der Streit zwischen den Parteien abschließend entschieden werden kann und keine Anhaltspunkte dafür erkennbar sind, dass der in einem solchen Prozess beklagte Arbeitgeber sich nicht an eine rechtskräftige allgemeine Feststellung der ihn betreffenden Leistungsverpflichtung halten würde (vgl. BAG v. 22.10.2008 - 4 AZR 735/07 - juris).	93
Soweit der Kläger die Eingruppierung in die EG 8 begehrt, hätte die Eingruppierung unmittelbare wirtschaftliche Folgen, da ihm eine erhöhte Vergütung zustehen würde, dies auch für die Zukunft. Aus diesem Grund steht die gleichzeitig für zurückliegende Zeiträume geltend gemachte Leistungsklage der Zulässigkeit der Feststellungsklage nicht entgegen (vgl. BAG v. 18.04.2012 - 10 AZR 134/11 - juris).	94
Die Feststellungsklage ist auch zulässig, soweit mit dem Hilfsantrag die Eingruppierung in die EG 7 begehrt wird, obwohl aufgrund der Entgeltsicherung zur Zeit daraus keine unmittelbaren Zahlungsansprüche erwachsen. Die begehrte Feststellung, dass ihm die höhere Vergütung nicht nur aufgrund der Zahlung einer Entgeltsicherung zusteht, sondern aufgrund einer originären Eingruppierung in die EG 7, ist für das Rechtsverhältnis des Klägers zur Beklagten von Bedeutung, weil sich daraus die unmittelbare Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung der Vergütung entsprechend der EG 7 - auch für die Zukunft - ergäbe, selbst soweit die	95

Entgeltsicherung insoweit nicht mehr ausreichen würde, insbesondere aufgrund künftiger Erhöhungen der Vergütung in der EG 7 (vgl. BAG a.a.O.).

III. 96

Die Klage ist hinsichtlich der Hauptanträge unbegründet, die Berufung insoweit zurückzuweisen, hinsichtlich des Hilfsantrages ist die Klage begründet, das Urteil war insoweit abzuändern. 97

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Eingruppierung in die EG 8, demzufolge auch keinen Anspruch auf Nachzahlung von Differenzbezügen zwischen seinen derzeitigen Bezügen und den Bezügen der EG 8. 98

Die Eingruppierung des Klägers richtet sich nach den §§ 2 und 3 des Entgelt-rahmen-Tarifvertrages für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (ERA-TV). Der Kläger unterfällt auch persönlich dem Geltungsbereich des § 1 Abs. 3 des ERA-TV. Dieser gilt für alle Arbeitnehmer, die unter den persönlichen Geltungsbereich der Manteltarifverträge für die bayerischen Metall- und Elektroindustrie fallen (mit Ausnahme der Auszubildenden). Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers finden aufgrund eines Änderungstarifvertrages vom 14.03.2003 die zwischen der IG Metall und der bayerischen Metall- und Elektroindustrie abgeschlossenen Tarifverträge Anwendung. 99

2. Die allgemeinen Eingruppierungsgrundsätze ergeben sich aus § 2 des ERA-TV. Nach § 2 Abs. 1 Ziff. 2 erfolgt die Eingruppierung aufgrund der Anforderung der gesamten übertragenen Arbeitsaufgabe. Zur Bewertung der Arbeitsaufgabe ist eine ganzheitliche Betrachtung der Anforderungen vorzunehmen. Soweit die Arbeitsaufgabe unterschiedliche Anforderungen beinhaltet, sind bei den Anforderungen diejenigen ausschlaggebend, die das Niveau der gesamten Arbeitsaufgabe prägen. Diese sind im Rahmen einer Gesamtbetrachtung zu ermitteln, wobei weder der zeitliche Umfang einzelner Aufgaben noch die Einzelaufgabe mit dem höchsten Niveau allein ausschlaggebend ist. 100

Die Eingruppierungskriterien sind nach § 2 Abs. 1 ERA-TV die fachliche Qualifikation und der Handlungsspielraum. Nach § 2 Abs. 2 sind Anforderungen an die Einsatzflexibilität, Zusammenarbeit und Kommunikation im Rahmen des Kriteriums der fachlichen Qualifikation zu bewerten. Nach § 2 Ziff. 4 bieten die tariflichen Orientierungsbeispiele Anhaltspunkte für die Eingruppierung, die aber nur in Übereinstimmung mit den jeweiligen Eingruppierungskriterien der Entgeltgruppe anwendbar sind. Nach § 2 Ziff. 4 Abs. 2 ERA-TV sind Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Orientierungsbeispiele das Vorliegen einer schriftlichen Beschreibung der übertragenen Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers. Nach § 3 erfordert die Eingruppierung in die EG 6, dass die Arbeitsaufgabe Kenntnisse und Fertigkeiten erfordert, wie sie in der Regel durch eine einschlägige, mindestens 3-jährige abgeschlossenen Berufsausbildung und fachspezifische Zusatzqualifikation erworben wird. Die erforderliche Zusatzqualifikation kann auch durch eine fachspezifische Erfahrung von etwa 15 Monaten erreicht werden. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden. 101

Die Eingruppierung in die EG 7 erfordert dagegen eine erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation. Diese kann auch durch eine mehrjährige, d.h. mindestens 3-jährige fachspezifische Erfahrung erreicht werden. 102

Dieser Qualifikation gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine qualifizierte Weiterbildung zum Meister oder Fachwirt erworben werden. Die 103

Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Darüber hinausgehend verlangt die Eingruppierung in die EG 8 eine umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation. Hier werden gleichgestellt Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine qualifizierte Weiterbildung (z.B. Techniker, Betriebswirt) erworben werden. Dazu gehören auch Meister oder Fachwirte mit zusätzlichen Aufgaben, wie z.B. Führungsaufgaben und fachlicher Verantwortung für unterstellte Mitarbeiter. Auch diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auf andere Weise erworben werden. 104

Soweit es sich um aufeinander aufbauende Fallgruppen handelt, ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG v. 19.05.2010 - 4 AZR 912/08 - juris) zunächst zu prüfen, ob die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe erfüllt werden und anschließend, ob die qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppe vorliegen. Danach muss die klagende Partei die allgemeinen Voraussetzungen der Ausgangsgruppe erfüllen, d.h. vorliegend der Kläger die Voraussetzungen der EG 6, darauf aufbauend die der EG 7 und EG 8. Diese Voraussetzungen sind vom Kläger darzulegen und zu beweisen, da nach ständiger Rechtsprechung der Kläger bei der Eingruppierungsfeststellungsklage die Tatsachen vorzutragen und zu beweisen hat, aus denen für das Gericht der rechtliche Schluss möglich ist, dass er die tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluss der Qualifizierungsmerkmale erfüllt, wobei Voraussetzung ist, dass zunächst Tatsachen für das Vorliegen der Ausgangsfallgruppe und danach für die der qualifizierenden Tätigkeitsmerkmale vorgetragen werden (vgl. BAG v. 19.12.2000 - 10 AZR 687/99 - juris). 105

3. Vorliegend ist für die Arbeitsaufgabe des Klägers zur Überzeugung der Kammer die Tätigkeit des Klägers als Servicetechniker und Kundendienstmonteur prägend. Dies ergibt sich bereits unmittelbar aus der Klageschrift und ist auch zwischen den Parteien nicht streitig. Der Kläger führt im Rahmen seiner Arbeitsaufgabe die Montage, Inbetriebnahme, Reparatur und Wartung von Autowaschanlagen durch. Der Kläger ist auch bei der Neumontage von Anlagen beteiligt, diese wird jedoch, wie von der Beklagten unwidersprochen vorgetragen wurde, überwiegend durch externe Unternehmen durchgeführt und ist für die Tätigkeit des Klägers insoweit nicht prägend. Auch die Auftragsverfolgung und Großkundenschulung ist für die Tätigkeit des Klägers nicht prägend. Auch aus Sicht des Klägers ist eine Selektion innerhalb der Servicetechniker nicht möglich, da alle Mitarbeiter die gleichen Aufgaben erfüllen und nur er in der Auftragsverfolgung und Großkundenschulung eingesetzt ist. Die Aufgabe ergibt sich aus Sicht des Klägers aus der Darstellung in der Schlichtung für die Servicetechniker. Diese Darlegung hat der Kläger, der gleichzeitig Betriebsrat ist, in der Sitzung der paritätischen Kommission zu den ERA-Widersprüchen vom 25.01.11 (Bl. 95 d.GA.) unter Verweis auf die Schlichtung Servicetechniker (Bl. 77 d.GA.) selbst abgegeben. 106

Sie stimmt auch der Darstellung der prägenden Tätigkeit des Klägers sowohl in der Klageschrift als auch der Berufungsbegründung sowie der Berufungserwiderung der Beklagten überein. Auch in der Berufungsbegründung hat der Kläger hinsichtlich seiner Tätigkeit ausschließlich Bezug genommen auf die Tätigkeit als Servicetechniker und auf die bereits in Bezug genommene Anlage der Schlichtung für die Servicetechniker. Dass die Aufgabe als Servicetechniker und Monteur für die Tätigkeit des Klägers prägend ist, ergibt sich weiter daraus, dass der Kläger und weitere Arbeitnehmer, die ebenfalls einen entsprechenden Rechtsstreit anhängig hatten, den Rechtsstreit des Klägers zum Musterverfahren auswählten. 107

4. Zur Überzeugung der Kammer sind die Orientierungsbeispiele 19 und 20, auf die die Parteien in Bezug genommen hatten, für die Eingruppierung des Klägers nicht einschlägig und bieten daher keine Anhaltspunkte für die Eingruppierung. Das Orientierungsbeispiel 20 108

bezieht sich auf das Koordinieren und Durchführen von Montagen, wobei die Arbeitsaufgabe beschrieben wird als die Planung aller Montage- und Prüfschritte, die Koordinierung der Ressourcen und das Durchführen der Montagen komplexer Anlagen und Systeme sowie der dazugehörigen Funktionsprüfung. Es handelt sich um die Montagen nach Skizzen, Zeichnungen, Aufträgen und Plänen und die Überwachung des Montageprozesses einschließlich der Sicherstellung der technischen Dokumentation, das Aufbauen der Anlage beim Kunden, einschließlich der Kundeneinweisung und der Abnahme.

Das Orientierungsbeispiel 19, das die Durchführung von Montagen der Elektrik, ebenso wie das Orientierungsbeispiel 18, dass ein paralleles Orientierungsbeispiel für das Durchführen der Montagen der Mechanik beinhaltet, umfasst als Arbeitsaufgabe teilweise schwierig zu montierende Anlagen /Aggregate und eine Funktionsprüfung innerhalb des Montagefortschrittes. Alle drei genannten Orientierungsbeispiele beziehen sich auf die Montage von Anlagen unterschiedlicher Komplexität. Hierbei handelt es sich aber nicht um die die Arbeitstätigkeit des Klägers prägende Arbeitsaufgabe, die sich in der Tätigkeit eines Servicetechnikers, der die Wartung und Reparatur von Anlagen vornimmt, widerspiegelt. Dies gilt unabhängig davon, dass der Kläger gegebenenfalls auch bei der Neumontage von Anlagen beteiligt ist, da es sich insoweit jedoch nicht um die prägende Tätigkeit für den Kläger handelt. Orientierungsbeispiele für den Bereich Service enthält die Sammlung der tariflichen Orientierungsbeispiele nicht, auch wenn die Orientierungsbeispiele 11 bis 22 unter der Überschrift "Montage und Service" geführt werden. Dies kann im Übrigen auch dahinstehen, da auch nach § 2 Ziff. 4 des ERA-TV die Orientierungsbeispiele nur Anhaltspunkte für die Eingruppierung bieten können, und sie nur in Übereinstimmung mit den jeweiligen Eingruppierungsmerkmalen der Entgeltgruppe anwendbar sind, weil Inhalt und Wertigkeit der einzelnen Arbeitsaufgaben von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich sein können.

5.Die Eingruppierung des Klägers ist daher nach den allgemeinen Eingruppierungsmerkmalen der §§ 2 und 3 des ERA-Tarifvertrag durchzuführen. 110

Die Voraussetzungen der EG 6 des ERA-TV als Basis sind gegeben. Unstreitig benötigt der Kläger für die Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe eine mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und fachspezifische Zusatzqualifikationen von 6 bis 12 Monaten. Unwidersprochen hat die Beklagte vorgetragen, dass bei einer Neueinstellung Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen einschlägigen Berufsausbildung, vorzugsweise Mechatroniker, eingestellt würden und diese zumindest einer Einarbeitungszeit von 6 bis 12 Monaten bedürfen. Bei dieser Einarbeitungszeit handelt es sich um eine fachspezifische Erfahrung i.S. des § 3, EG 6 Abs. 2 des ERA-TV, die die erforderliche fachspezifische Zusatzqualifikation darstellt. 111

6.Nicht hinreichend dargelegt ist jedoch, dass der Kläger darüber hinaus eine erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation für die Durchführung seiner Tätigkeit benötigt im Sinne der EG 7 des § 3 ERA-TV. 112

a) Nicht erforderlich ist, dass die erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die den Kenntnissen eines Meisters oder Fachwirtes entsprechen würden. Insoweit beinhaltet die EG 7 nur die mögliche Gleichstellung von Meistern oder Fachwirten mit den erweiterten fachspezifischen Zusatzqualifikationen. Die Entgeltgruppe geht also davon aus, dass Meister oder Fachwirte entsprechende erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikationen haben, nicht jedoch, dass der Grad der erweiterten fachspezifischen Zusatzqualifikationen dem von Meisterkenntnissen entsprechen muss. 113

Die erforderlichen Zusatzqualifikationen können auch durch eine mehrjährige, d.h. mindestens dreijährige fachspezifische Erfahrung erreicht werden, auch können die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten - also einschließlich der Ausbildung - auch auf andere Weise erworben werden.

b) Dass der Kläger zur Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikationen im oben genannten Sinne benötigt, ist jedoch nicht hinreichend dargelegt. Allein der schlüssige Vortrag und eine genaue Darstellung der Tätigkeit genügen nicht. Aus dem Tatsachenvortrag muss sich erkennen lassen, warum sich eine bestimmte Tätigkeit aus der Grundtätigkeit heraushebt. Ein wertender Vergleich mit diesen Tätigkeiten muss möglich sein (vgl. BAG v. 19.05.2010 - 4 AZR 912/08 - juris). 115

Weitere Voraussetzung ist, dass es sich bei den erweiterten fachspezifischen Zusatzqualifikationen um solche handelt, die über die Qualifikationen hinausgehen, die in einer einschlägigen mindestens dreijährig abgeschlossenen Berufsausbildung einschließlich einer Erfahrungszeit von bis zu 15 Monaten ohnehin erworben werden. 116

Darüber hinaus ist nach dem Tarifvertrag erforderlich, dass es sich um solche Qualifikationen handelt, die für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind (vgl. auch BAG v. 12.03.2008 - 4 Ca 616/06). Es muss sich um fachspezifische Zusatzqualifikationen handeln, die für den Tätigkeitsbereich einschlägig sind, als Maßstab sind gegebenenfalls nahekommende Ausbildungsberufe heranzuziehen (vgl. BAG v. 15.06.2011 - 4 ABR 115/07 - juris). 117

c) Zwar hat der Kläger seine Tätigkeit sowohl im Rahmen der Klage als auch im Rahmen der Berufungsbegründung umfangreich dargestellt. Auch hat er eine langjährige berufliche Erfahrung und unstreitig ein hohes Wissen und fachliche Qualifikationen im Rahmen seiner Tätigkeit erworben. Für die Eingruppierung ist jedoch nicht entscheidend, welche Kenntnisse und Fähigkeiten der Kläger tatsächlich hat, sondern welche er für die Erfüllung seiner Aufgabe benötigt. Im Ergebnis also, mit welcher Anlernzeit kann ein Arbeitnehmer nach einer abgeschlossenen entsprechenden Berufsausbildung die Aufgabe selbständig erfüllen? 118

Ein erweitertes Erfahrungswissen, die die Erfüllung der Aufgabe erleichtert und gegebenenfalls zu besseren Arbeitsergebnissen oder einer schnelleren Abwicklung der Arbeit führt, ist insoweit nicht entscheidend. 119

d) Der Kläger hat, insbesondere in der Berufungsbegründung, unter III. 3 b) aa) bis II) die seiner Meinung nach für die Erfüllung der Aufgabe benötigte Kenntnisse und Fähigkeiten dargelegt. 120

Er hätte jedoch im Einzelnen dartun müssen, warum die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe jeweils erforderlich sind, welche Kenntnisse und Fähigkeiten während der Berufsausbildung und der fachspezifischen Zusatzqualifikation bzw. der Einarbeitungszeit von bis zu 15 Monaten erworben werden und warum solche Kenntnisse nicht in diesem Zeitraum erworben werden können bzw. nicht Bestandteil der Ausbildung sind. 121

Exemplarisch sei ausgeführt, dass für die Kammer aus der Aufzählung des Klägers nicht ersichtlich ist, warum handwerkliche Kenntnisse der Sanitärinstallation insbesondere betreffend Zu- und Abwasserleitung einschließlich der Zulässigkeit von Verbindung von verschiedenen Materialien, z.B. Messing und Zink, nicht während der Ausbildungszeit eines Mechatronikers erworben werden und aus welchen Gründen darüber hinaus diese nicht im Rahmen einer fachspezifischen Zusatzqualifikation bzw. einer Berufserfahrung von 15 122

Monaten erworben werden können. Weiter wäre (auch wenn für dieses Beispiel auf der Hand liegend) darzulegen, aus welchen Gründen diese Kenntnisse für die Tätigkeit eines Servicemonteurs erforderlich sind.

Aus welchem Grund benötigt der Servicemonteur, hier der Kläger, Spezialkenntnisse der Wasserhydraulik, was ist damit gemeint, welche Kenntnisse sind hier erforderlich und in welchen Ausbildungsabschnitten können und werden diese Kenntnisse erworben, wie lange dauert der Erwerb dieser Kenntnisse, welche Kenntnisse hinsichtlich der Öl- und Wasserhydraulik erwirbt der Mechatroniker während der Ausbildung? 123

Welche Spezialkenntnisse benötigt der Servicemonteur hinsichtlich der Wirkungsweise und des Zusammenwirkens einer Waschanlage mit biologischer Wasseraufbereitung, wie zeitlich umfangreich ist der Erwerb dieser Zusatzkenntnisse? 124

Welche Kenntnisse hinsichtlich Heizanlagen werden in der Ausbildung eines Mechatronikers oder entsprechender einschlägiger Berufsausbildungen erworben, wie lange dauert gegebenenfalls der Erwerb entsprechender Zusatzkenntnisse. Aus welchem Grund sind die Zusatzkenntnisse von Heizanlagen für Selbstbedienungswaschplätze? 125

e)Der Kammer ist nach dem bisherigen Sachvortrag ein wertender Vergleich der Kenntnisse und Fähigkeiten, die der Kläger in einer dreijährigen einschlägigen abgeschlossenen Berufsausbildung und der zusätzlich fachspezifische Zusatzqualifikationen von bis zu 15 Monaten erworben hat, mit den erweiterten fachspezifischen Zusatzqualifikationen, d.h. also den Zusatzqualifikationen, die über eine entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung mit der dargelegten Zusatzausbildung hinausgehen und von der EG 7 verlangt werden, nicht möglich. 126

7.Da der Kläger somit bereits weder die Heraushebungsmerkmale zur EG 7 hinreichend dargelegt hat, ist eine Eingruppierung des Klägers in die EG 8, die eine aus der EG 7 weiter aufbauende Heraushebung darstellt, nicht begründet. 127

Die Klage auf Eingruppierung in die EG 8, damit zusammenhängend auch die Klage auf Zahlung von Differenzbeträgen für die Vergangenheit entsprechend des Hauptantrages, ist daher unbegründet. 128

IV. 129

Der Hilfsantrag ist demgegenüber begründet. Der Kläger ist in die EG 7 einzugruppieren. 130

1.Zwar ist, wie bereits oben dargelegt, zur Überzeugung der Kammer eine Eingruppierung unmittelbar aufgrund der Heraushebungsmerkmale der EG 7 im Verhältnis zur EG 6 nicht begründet. 131

2.Die Eingruppierung des Klägers in die EG 7 ergibt sich dagegen zur Überzeugung der Kammer aus den Qualifikationsmerkmalen der EG 7 i.V. mit § 2 Abs. 2 des ERA-TV. 132

Die Anforderungen an die Einsatzflexibilität, Zusammenarbeit und Kommunikation sind nach dieser Vorschrift im Rahmen des Kriteriums der fachlichen Qualifikation zu bewerten. Dies beinhaltet, dass auch dann, wenn die erforderlichen Qualifikationen nicht unmittelbar gegeben sind, dann, wenn die Einsatzflexibilität, Zusammenarbeit und Kommunikation bestimmte - im Verhältnis zu den normalen Anforderungen dieser Entgeltgruppe gesteigerte - Anforderungen erreichen, diese gegebenenfalls qualifikationserhöhend bewertet werden können. 133

Diese Überlegung ergibt sich auch aus dem Verhandlungsergebnis zum Außenmontage und Bundesmontagetarifvertrag, in dem explizit vereinbart wurde, dass besondere Arbeitsanforderungen an fachliche Verantwortung, Einsatzflexibilität, Zusammenarbeit und Kommunikation in der Außenmontage bei der konkreten Eingruppierung zu berücksichtigen ist und dies zu einer höheren Entgeltgruppe führt, wenn die sonstigen Eingruppierungskriterien erfüllt sind. Diese Bestimmung wurde in der Nummer 2 der Einigung der Tarifvertragsparteien zum Bestandteil des ERA-TV gemacht. Die Regelung des Verhandlungsergebnisses steht im Zusammenhang mit dem Wegfall eines Montagezuschlages nach dem BMTV für die bisherigen Montagestammarbeitnehmer.	134
Der Kläger hatte vor Einführung des ERA-TV eine Vergütung, die sich unter anderem nach dem BMTV richtete. Dies wurde spätestens in der Verhandlung vom 18.06.2012 unstreitig.	135
Dem steht nicht entgegen, dass die Tätigkeit des Klägers nicht mit Montagetätigkeiten im Sinne der Orientierungsbeispiele 19 oder 20 gleichgesetzt wird. Bei einer Montage im Sinne des Tarifvertrages BMTV, d.h. für den Anwendungsbereich dieses Tarifvertrages, war es entscheidend, dass ein Montagestammarbeiter auf außerbetrieblichen Arbeitsstellen eingesetzt wird. Dies ist dann der Fall, wenn die Stelle außerhalb des Geländes des Betriebes liegt, für den er eingestellt ist (vgl. BAG v. 11.11.1997 - 3 AZR 162/96 - NZA 1998, S. 946).	136
Unstreitig ist der Kläger ständig auf Einsatzstellen außerhalb des Betriebes eingesetzt, dies gehört zum Wesen des Berufsbildes eines Servicetechnikers.	137
Zur Überzeugung der Kammer kann jedoch im Ergebnis sogar dahinstehen, ob das Verhandlungsergebnis zur Außenmontage und Bundesmontagetarifvertrag vom 25.06.2006 auf das Arbeitsverhältnis des Klägers unmittelbar Anwendung findet.	138
Zwar würde dieses zu einer automatischen Höhergruppierung führen, soweit die Arbeitsanforderungen an die fachliche Verantwortung, Einsatzflexibilität, Zusammenarbeit und Kommunikation besondere Anforderungen stellen.	139
Jedenfalls sind jedoch bereits nach § 2 Abs. 2 des ERA-TV unmittelbar die Anforderungen im Rahmen der fachlichen Qualifikation zu bewerten. Zur Überzeugung der Kammer sind die sich aus der Tätigkeit ergebenden Anforderungen jedenfalls so, dass diese eine Höherbewertung der Qualifikation, als die, die in der Basisgruppe EG 6 erforderlich ist, rechtfertigen. Damit führt diese Bewertung zur Vergütung nach der EG 7.	140
3. Der Kläger hat sowohl erstinstanzlich als auch zweitinstanzlich dargelegt, dass in vielfältiger Weise ein flexibler Einsatz von ihm verlangt wird und dass auch höhere Anforderungen an die Kommunikation gestellt werden. Zu vergleichen sind hier die Anforderungen, die an den Kläger als Servicetechniker gestellt werden mit den Anforderungen, die an Arbeitnehmer der Metall- oder Elektroindustrie gestellt werden, die innerhalb eines Betriebes oder Werkes arbeiten.	141
Bei einer lebensnahen Betrachtung ist es der Tätigkeit des Servicemitarbeiters im Außendienst immanent, dass er eine erhöhte Flexibilität und einen erhöhten Kommunikationsaufwand im Verhältnis zum Arbeitnehmer im Betrieb hat. Der Servicetechniker ist an seiner Einsatzstelle, unabhängig davon, wie spezifisch ihm der Auftrag übermittelt wurde, auf sich allein gestellt. Er kann nicht bei jeder kleineren Schwierigkeit Rückfrage mit einem Vorgesetzten nehmen, ob und wie eine bestimmte Aufgabe zu verrichten ist. Er hat zwangsläufig eigene Entscheidungen zu treffen im Hinblick	142

auf die Art und Weise der Arbeitsausführung, gegebenenfalls auch, ob die Arbeitsausführung zurückgestellt wird und eine Rücksprache mit anderen Fachabteilungen gesucht wird. Hier ist wiederum eine erhöhte Kommunikation gefordert, der Kläger muss gegebenenfalls mit unterschiedlichen Abteilungen der Beklagten Kontakt aufnehmen, wie dies auch von der Beklagten selbst vorgetragen wurde. Er ist gehalten, Mitteilungen an den Vertrieb, die Waschchemie oder an die Qualitätssicherung zu geben.

Zwar hat die Beklagte bestritten, dass der Kläger im Rahmen der Reparaturen Kostenschätzungen vornehmen könne, jedoch muss er unstreitig seinen Arbeitsaufwand schätzen. Nicht realistisch ist, dass er diese Schätzung vor dem jeweiligen Kunden geheim halten kann oder auch nur soll. Der Kunde wird bei lebensnaher Betrachtung die Meinung des Servicetechnikers erfragen, ob sich eine Reparatur lohnt und gegebenenfalls in welchem Preisrahmen sich diese bewegen wird. 143

Auch soll nach den Ausführungen der Beklagten der Kläger keine Beratung in der Waschchemie vornehmen, er soll die Kunden jedoch auf die Produkte der Beklagten hinweisen. Das heißt, der Kläger soll im Ergebnis nach den Ausführungen der Beklagten auch eine gewisse Kommunikation mit dem Kunden durchführen, wenn nicht sogar für die Produkte der Beklagten werben, so doch zumindest auf diese hinweisen. 144

Unstreitig muss der Kläger gegebenenfalls die Kunden in die Anlage einweisen. Auch hier ist ein deutlich herausgegebener Kommunikationsaufwand im Verhältnis zu einem Mitarbeiter im Betrieb erforderlich, der regelmäßig keinerlei Kundenkontakt haben wird, es sei denn, er ist im Vertrieb beschäftigt. 145

Der Kläger führt zwar kein Ersatzteillager im eigentlichen Sinne, er ist jedoch berechtigt, Verbrauchsmaterial in eigener Zuständigkeit zu erwerben, auch hier wird von ihm verlangt, in eigener Zuständigkeit betriebsfremde Zwischenhändler anzufahren, um Verbrauchsmaterial zuzukaufen. Es handelt sich insoweit zwar nicht um eine herausragende Tätigkeit, jedoch ergibt sich hieraus anschaulich der Unterschied zwischen einem Arbeitnehmer im eigenen Betrieb und einem flexibleren Servicetechniker. 146

Der Kläger besucht in der Regel mehrere Kunden täglich, 12 bis 16 Kunden pro Woche. Auch wenn es sich um Kunden im gleichen Gebiet, um einen festen Kundenstamm handelt, so hat er doch Kontakt mit einer größeren Anzahl von Kunden. Zwangsläufig hat er mit den Kunden zu kommunizieren, was einen deutlichen Unterschied zu einem Arbeitnehmer im Betrieb selbst darstellt. 147

Die Arbeitszeiten einschließlich des Bereitschaftsdienstes richten sich nach den Arbeitsaufträgen, auch insoweit werden an den Kläger andere Anforderungen als an Mitarbeiter im Betrieb gestellt. 148

Das Gleiche gilt hinsichtlich der Auftragsabwicklung selbst. Jedenfalls muss vor Ort geklärt werden, welches Material erforderlich ist und ob und wie der Auftrag abgewickelt werden kann, die Fehleranalyse hat jeweils vor Ort zu erfolgen. 149

4. Nach der Überzeugung der Kammer ergibt die Bewertung der zusätzlichen Anforderungen an die Einsatzflexibilität und die Kommunikation, dass diese ein solches Gewicht haben, dass sie über § 2 Abs. 2 ERA-Tarifvertrag mit dem Heraushebungsmerkmal der EG 7 gleichzustellen sind. Wenn die Anforderungen an die Einsatzflexibilität und Kommunikation im Rahmen des Kriteriums der fachlichen Qualifikation zu berücksichtigen sind, kann dies nur so verstanden werden, dass das Qualifikationsmerkmal auch durch diese Anforderungen erfüllt 150

werden kann.	
Dies ergibt sich auch aus dem Verhandlungsergebnis der Tarifparteien, in dem sogar eine Höhergruppierungsautomatik vorgesehen ist.	151
Der Hilfsantrag war damit begründet.	152
V.	153
Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 97, 92 ZPO.	154
Die Revision wurde zugelassen, da die Kammer von einer grundsätzlichen Bedeutung sowohl der Auslegung des § 2 Abs. 2 ERA-TV als auch der Tarifeinigung ausgeht. Es sind eine Mehrzahl von parallelen Rechtsstreitigkeiten in unterschiedlichen Landesarbeitsgerichtsbezirken anhängig.	155
RECHTSMITTELBELEHRUNG	156
Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien	157
R E V I S I O N	158
eingelegt werden.	159
Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich beim	160
Bundesarbeitsgericht	161
Hugo-Preuß-Platz 1	162
99084 Erfurt	163
Fax: 0361-2636 2000	164
eingelegt werden.	165
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	166
Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	167
1.Rechtsanwälte,	168
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	169
3.Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	170

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	171
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	172
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	173
Dr. ZieglerSteingassSchmidt-Wefels	174
