

---

**Datum:** 27.05.2011  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 7. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 7 Sa 327/11  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2011:0527.7SA327.11.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Siegen, 2 Ca 1115/10  
**Schlagworte:** ERA-Entgeltrahmenabkommen für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 18.12.2003, Anforderungsmerkmale: Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Berufserfahrungen  
**Normen:** ERA-Entgeltrahmenabkommen

---

**Tenor:**

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Siegen vom 04.01.2011 – 2 Ca 1115/10 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

---

**Tatbestand**

Die Parteien streiten um die zutreffende Eingruppierung des Klägers sowie um damit im Zusammenhang stehende Entgeltzahlungen. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1998 als Zerspaner tätig. Er verfügt nicht über eine Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker. Er war zuvor als Schweißer beschäftigt und auch mit Drehertätigkeiten betraut. Im Betrieb der Beklagten arbeitete er zunächst für etwa 2,5 Jahre an einer anderen Fräsmaschine, bevor er mit den Tätigkeiten eines "Zerspanungsmechaniker 2" befasst wurde. 2 3

Das Arbeitsverhältnis unterfällt den tarifvertraglichen Bestimmungen der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen, so auch dem Entgeltrahmenabkommen für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 18.12.2003 (im Folgenden: ERA). Die Tätigkeit, die der Kläger wahrnimmt, wird innerbetrieblich als "Zerspanungsmechaniker 2" bezeichnet. Hinsichtlich der Beschreibung und Bewertung dieser Arbeitsaufgaben wird auf die von der Beklagten zur Gerichtsakte gereichte Tätigkeitsbeschreibung mit der Aufgaben-Nr. 220-20-140 (Bl. 5 – 7 d. A) Bezug genommen.

Die Beklagte bewertete die mit der Tätigkeit "Zerspanungsmechaniker 2" verbundenen Anforderungsmerkmale mit insgesamt 86 Punkten und vergütet den Kläger dementsprechend aus der Entgeltgruppe 9 ERA. Dabei bewertete sie im Rahmen des Anforderungsmerkmals "Erforderliches Können" das Merkmal "Berufserfahrung" mit der Stufe 1 (6 Punkte). Das Anforderungsmerkmal "Handlungs- und Entscheidungsspielraum" wurde aus der Stufe 3 mit 18 Punkten bewertet. 5

Neben dem Kläger sind im Betrieb der Beklagten weitere Arbeitnehmer mit Zerspanungsaufgaben beschäftigt, die die innerbetriebliche Bezeichnung "Zerspanungsmechaniker 1" tragen. Wegen der Beschreibung und Bewertung dieser Arbeitsaufgaben wird auf die zur Akte gereichte Tätigkeitsbeschreibung der Beklagten zur Aufgaben-Nr. 220-20-120 (Bl. 8 – 10 d. A.) Bezug genommen. Die "Zerspanungsmechaniker 1" werden aus Entgeltgruppe 10 vergütet. Nahm die Beklagte in die Tätigkeitsbeschreibung der "Zerspanungsmechaniker 2" auf, dass eine Berufserfahrung von bis zu drei Jahren ausreichend sei, findet sich in der Tätigkeitsbeschreibung der "Zerspanungsmechaniker 1" zum Anforderungsmerkmal "Erforderliches Können" der Hinweis, dass eine Berufserfahrung von mindestens drei Jahren nötig sei. 6

In den Aufgabenbereich des "Zerspanungsmechanikers 2" fallen Fräsarbeiten. Zu den Aufgaben des "Zerspanungsmechanikers 1" gehört die Fräs- und Bohrbearbeitung an Werkstücken jeglicher Art. Diese Arbeiten sind in verschiedenen Ebenen und Lagen des Werkstückes vorzunehmen. Der "Zerspanungsmechaniker 2" arbeitet hingegen an einem Fräswerk. Dort sind keine verschiedenen Ebenen und Lagen des Werkstückes zu bearbeiten. Die Lage des Werkstücks wird automatisch vorgegeben. Der "Zerspanungsmechaniker 2" arbeitet indes an Bohrwerken und führt Bohrwerksarbeiten durch. So müssen schräge Anlageflächen im Bereich des Rachenflachzapfens auf einem Bohrwerk hergestellt werden, Gewindebohrungen, Tieflochbohrungen, Querbohrungen, Sacklochbohrungen, Hinterschneidungen, Passbohrungen und Aussparungen in verschiedensten Ebenen hergestellt werden. Derartige Arbeiten fallen bei der Fräsbearbeitung der "Zerspanungsmechaniker 2" nicht an. Die vom Kläger eingesetzten Maschinen sind überwiegend solche konventioneller Bauart. Programmierungen werden von Mitarbeiter ganz überwiegend nicht durchgeführt. Geometrien der Werkstücke müssen vom Mitarbeiter nicht selber in die Maschinenführung übertragen werden. Die Maschinen werden überwiegend manuell gesteuert. 7

Der Kläger widersprach seiner Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9. Die bei der Beklagten eingerichtete Paritätische Kommission befasste sich mit dem Widerspruch des Klägers und half ihm nicht ab. Die tarifliche Einstufungsstelle wurde daraufhin nicht angerufen. 8

Der Kläger hat die Auffassung geäußert, im Rahmen des Anforderungsmerkmals "Erforderliches Können" habe die Bewertung des Merkmals "Berufserfahrung" aus der Stufe 2 mit 12 Punkten zu erfolgen. Das Anforderungsmerkmal "Handlungs- und Entscheidungsspielraum" sei mit der Stufe 4 zu bewerten, also mit 30 Punkten. Er sei damit aus der Entgeltgruppe 10 zu vergüten. Unter Berücksichtigung von Übergangsregelungen 9

würde dies – in rechnerischer Hinsicht insoweit unstrittig – zu einer monatlich um 100,00 € (brutto) höheren Vergütung führen. Ihm stünde damit beginnend mit dem 01.05.2009 bis zum Ablauf des 1. Jahres nach der ERA-Einführung ein Differenzbetrag in Höhe von 1.200,00 € (brutto) zu.

Er hat behauptet, der Bearbeitungsumfang zwischen "Zerspanungsmechanikern 1" und "Zerspanungsmechanikern 2" sei identisch und in diesem Zusammenhang die Auffassung geäußert, es sei sachlich nicht zu rechtfertigen, das Merkmal "Berufserfahrung" bei den Zerspanungsmechanikern 1 und 2 unterschiedlich zu bewerten. 10

Im Übrigen sei für die Bewertung des Merkmals "Berufserfahrung" bei den "Zerspanungsmechanikern 2" Folgendes von Bedeutung: 11

Auszugehen sei vom Berufsbild des Zerspanungsmechanikers. Die Kenntnisse dieses Berufs würden in einer bundesweit geregelten 3,5 jährigen Ausbildung vermittelt. Er sei nicht lediglich als Fräser tätig. Für diese Aufgabe bedürfe es lediglich einer zweijährigen Ausbildung. Die von ihm bediente Protalfräsmaschine eigne sich für eine effektive Bearbeitung großer Flächen. Er überwache auch den Fertigungsprozess. Ferner führe er bei seinen Arbeiten eine Selbstkontrolle beim Nachmessen durch. Er hat behauptet, die Bearbeitung am Protalfräswerk sei extrem genau durchzuführen. Die Arbeiten müssten bis auf einen 1/1000 Millimeter genau sein. Seine Tätigkeit unterfalle dem Berufsbild des Zerspanungsmechanikers, also einem solchen, bei dem eine Berufsausbildung von 3,5 Jahren erforderlich sei, weshalb – so seine Auffassung – eine Berufserfahrung von mehr als drei Jahren erforderlich sei. 12

Auch der Handlungs- und Entscheidungsspielraum sei von der Beklagten falsch bewertet worden. Dieser sei von der Beklagten für die Zerspanungsmechaniker 1 und 2 gleich bewertet worden, nämlich mit der Stufe 3. Dies sei hingegen nicht zu rechtfertigen. Den Zerspanungsmechanikern 1 stünde ein größerer Handlungs- und Entscheidungsspielraum zu. Er führe eine Selbstkontrolle beim Nachmessen durch. Diese Entscheidungskompetenz hätten Zerspanungsmechaniker 1 nicht. Zerspanungsmechaniker 2 würden Arbeitsaufgaben weitgehend selbstständig erfüllen. Letztlich sei auch die Aufgabenbeschreibung nicht zutreffend. Darüber hinaus seien im Reklamationsverfahren Fehler aufgetreten. 13

Es sei falsch, behaupte die Beklagte, im stünde lediglich ein Werkzeug zur Verfügung. Er könne auf mehrere Werkzeuge zurückgreifen, u.a. auf einen Fräskopf mit Flächenfräsen, einen Radiuskopf/Hohlkehle sowie einen Kantenbrecher. Darüber hinaus stünden ihm Wendplattenfräser, Formfräser, Rachenzapfenfräser sowie ein Walzfräser mit Werkzeug zur Verfügung. Letztlich fräse er auch eine Nut in den Zapfen. Dies seien Arbeiten, die auch Zerspanungsmechaniker 1 erledigten, denen eine höhere Berufserfahrung zugesprochen worden sei. 14

Der Kläger hat beantragt, 15

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.200,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen, 16
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn ab dem 01.04.2010 Vergütungen entsprechend der Entgeltgruppe 10 nach ERA-Tarifverträge zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, 17

18

die Klage abweisen.

Sie hat die Auffassung geäußert, das Anforderungsmerkmal "Erforderliches Können" setze bei Zerspanungsmechanikern 2 keine längere als eine dreijährige Berufserfahrung voraus. Der Kläger würde im Rahmen des Anforderungsmerkmals "Erforderliches Können" die Berufsausbildung mit der Berufserfahrung verwechseln. Die Berufserfahrung sei hingegen das Ergebnis eines zusätzlichen Wissenserwerbs, der über die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse hinausgehe. Das Verfahren zur Eingruppierung des Klägers sei ordnungsgemäß durchgeführt worden. Insbesondere sei die Paritätische Kommission, die sich den Arbeitsplatz des Klägers im Rahmen eines Ortstermins angesehen habe, ausreichend informiert worden. Soweit der Kläger die höhere Einstufung des Anforderungsmerkmals "Handlungs- und Entscheidungsspielraum" damit begründen wolle, dass er seine Arbeitsaufgaben weitgehend selbständig erfülle, sei dem entgegen zu halten, dass die Kontrolle von Arbeitsergebnissen für die Einstufung ohne Bedeutung sei. Dem Kläger, so ihre Behauptung, stünde zur Erledigung der Hauptarbeitsaufgabe "Flächenfräsen" lediglich ein Werkzeug zur Verfügung. Er könne daher nicht zwischen Alternativen auswählen. Falsch sei es auch, behaupte der Kläger, der Handlungs- und Entscheidungsspielraum von Zerspanungsmechanikern 1 liege unter demjenigen der Zerspanungsmechaniker 2. Letztlich sei auch der Umfang der Arbeitsaufgabe des Klägers in der Beschreibung und Bewertung von Arbeitsaufgaben zutreffend dargestellt worden.

19

Mit Urteil vom 04.01.2011 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen, im Wesentlichen mit der Begründung, dem Kläger sei es nicht gelungen, hinreichend darzulegen, dass er für die Ausübung seiner Tätigkeit eine Berufserfahrung benötige, die drei Jahre überschreite. Auch ein Vergleich mit den Zerspanungsmechanikern 1 ändere daran nichts. Der Kläger habe selbst eingeräumt, dass die Arbeitsaufgaben der Zerspanungsmechaniker 1 und 2 nicht vollständig gleich seien. Vor diesem Hintergrund hätte er darlegen müssen, warum dennoch eine identische Berufserfahrung erforderlich sei. Dies lasse sich seinem Vorbringen nicht ausreichend entnehmen. Auch eine Bewertung des Handlungs- und Entscheidungsspielraums aus der Stufe 4 sei nicht zu erkennen. Der Kläger habe nicht vortragen können, dass er überwiegend ohne Vorgaben weitgehend selbständig seine Arbeitsaufgaben erfülle. Die Beklagte habe das Anforderungsmerkmal Handlungs- und Entscheidungsspielraum in die Stufe 3 eingeordnet. Damit habe sie eingeräumt, dass bei der Auswahl der anzuwendenden Bearbeitungsabläufe und Arbeitsmittel ein geringer Spielraum bestehe. Dies decke es ab, trage der Kläger vor, er könne zwischen mehreren Werkzeugen aussuchen. Eine höhere Einstufung sei nicht ersichtlich. Ferner habe der Kläger nicht dazu vorgetragen, dass bei seinen Arbeitsaufgaben die Ergebnisse und Ziele lediglich überwiegend vorbestimmt seien. Dies sei nämlich erforderlich, um eine Einstufung in die Stufe 4 zu rechtfertigen. Dem gesamten Vortrag des Klägers lasse sich aber nicht entnehmen, dass er überhaupt in der Lage sei, Ergebnisse oder Ziele vorzugeben.

20

Gegen das dem Kläger am 08.02.2011 zugestellte Urteil richtet sich dessen am 25.02.2011 eingegangene und am 23.03.2011 wie folgt begründete Berufung:

21

Das Arbeitsgericht habe nicht ausreichend berücksichtigt, dass er eine Gleichbehandlung mit den Zerspanungsmechanikern 1 geltend gemacht habe. Bereits daraus ergebe sich die Gleichstellung in die Entgeltgruppe 10. Der Beschreibung und Bewertung von Arbeitsaufgaben zur Aufgaben-Nr. 220-20-120 zu den Zerspanungsmechanikern 1 fehle die in der Beschreibung und Bewertung von Arbeitsaufgaben der Zerspanungsmechaniker 2 enthaltene Darstellung zur Beschreibung der Tätigkeiten im "Bereich Flächen-, Vielkeil- und Rachenzapfenfräsen inkl. Dokumentation". Auch das Fräsen von Rachenzapfen hebe sich im

22

Hinblick auf den Bearbeitungsumfang von demjenigen ab, der für sonstige Produkte der Beklagten anfallt. Die Bearbeitung von Großwalzen mit einem Stückgewicht von bis zu 40 Tonnen zeige, dass sich seine Tätigkeit von derjenigen im Hinblick auf übliche Produkte der Beklagten abhebe. Dies gelte auch für die besondere Genauigkeit in der Produktion. So würden Schleifarbeiten an Kalandervalzen in einem Toleranzbereich von unter 1/100 erbracht. Stelle die Beklagte bei den Zerspanungsmechanikern 1 darauf ab, dass ein Bohrwerksdreher unter vielen Werkzeugen ausgewählt werden müsse, gelte dies auch für den Zerspanungsmechaniker 2. Um bei der Auswahl der verschiedenen Arbeitstechniken und Mittel die Garantie für ein bestimmtes Arbeitsergebnis liefern zu können, sei jedenfalls eine Berufserfahrung von mehr als 3 Jahren notwendig. Ferner müsse ein Zerspanungsmechaniker ein Gefühl dafür bekommen, welche Drehzahl er bei der Spanabhebung einstelle und wie sich die Wärme am Werkstück verändere. Dies habe Einfluss auf die Maßhaltigkeit. So schätze er - der Kläger - die Temperatur der Werkstücke durch Befühlen ein.

Der Kläger beantragt,

23

das Urteils des Arbeitsgerichts Siegen vom 04.01.2011 – Az.: 2 Ca 1115/10 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.200,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 20.08.2011 zu zahlen sowie festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab dem 01.04.2010 Vergütungen gem. § 2 Ziff. 2 ERA NRW entsprechend der Entgeltgruppe 10 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

25

die Berufung zurückweisen.

26

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und führt ergänzend aus: Soweit der Kläger zur Darstellung des Bearbeitungsumfangs auf das Vielkeilfräsen sowie das Fräsen von Rachenzapfen abstelle, sei darauf hinzuweisen, dass dies bereits in der Aufgabenbeschreibung der Zerspanungsmechaniker 2 ausdrücklich erwähnt sei. Es handele sich nämlich um eine klassische Aufgabe des Zerspanungsmechanikers 2. Der Begriff des Bearbeitungsumfangs beziehe sich auf die Fräs- und Bohrbearbeitung an Werkstücken jeder Art, welche durch verschiedene Ebenen und Lagen der unterschiedlich durchzuführenden Fräs- und Bohroperationen ein hohes Maß an Erfahrung voraussetzten. Der Kläger hingegen arbeite ausschließlich an einer Fräsmaschine. Dort existierten keine verschiedenen Ebenen und Lagen des Werkstücks. Die Lage des Werkstücks werde automatisch vorgegeben. Der Zerspanungsmechaniker 2 hingegen arbeite an einem Bohrwerk und führe Gewindebohrungen, Tieflochbohrungen, Querbohrungen und sonstige Bohrungen durch. Außerdem sei eine wesentlich größere Werkzeugauswahl erforderlich, um eine effiziente Bearbeitung bei den verschiedensten Werkstoffen erzielen zu können. Zu Bestreiten sei, dass der Kläger regelmäßig Keilfräsungen oder Rachenzapfenfräsungen vornehme. Regelmäßig stelle er lediglich Flach-Zapfen her. Da es dem Kläger nicht gelungen sei, die Gleichheit der Arbeitsaufgaben zwischen den Zerspanungsmechanikern 1 und 2 darzulegen, könne er sich auch nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Stelle er darauf ab, er müsse weitere Parameter beachten, insbesondere auf die Erwärmung des Werkstücks achten, sei darauf hinzuweisen, dass die thermische Längenausdehnung zur Grundlagenvermittlung innerhalb des Lernberufs Zerspanungsmechaniker gehöre. Sie - die Beklagte - verfüge zudem über mehrere digitale Temperaturfühler, die das Ermitteln der Ausdehnung effizienter und genauer ermöglichten, als das Abschätzen durch Handauflegung.

27

28

Wegen des weiteren Sach- und Rechtsvortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokollerklärungen ergänzend Bezug genommen.

<b>Entscheidungsgründe</b>	29
I. Die gegen das am 08.02.2011 zugestellte Urteil vom Kläger am 25.02.2011 eingelegte, statthafte und innerhalb der Frist der §§ 519 ZPO, 64 Abs. 6 Satz 1, 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG am 23.03.2011 begründete Berufung ist zulässig.	30
II. Die Berufung ist hingegen nicht begründet. Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.	31
1. Die Klage ist zulässig, auch soweit der Kläger mit ihr die Feststellung begehrt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab dem 01.04.2010 Vergütungen gemäß § 2 Ziff. 2 ERA NRW entsprechend der Entgeltgruppe 10 ERA zu zahlen. Das nach § 256 ZPO für eine solche Klage erforderliche Feststellungsinteresse liegt vor. Dem steht nicht entgegen, dass es am abstrakten Feststellungsinteresse regelmäßig dann fehlt, wenn eine Klage auf Leistung möglich und zumutbar ist (Zöller/Greger, ZPO, 28. Aufl. 2010, § 256 Rn 7 a). Der Kläger kann die Vergütungsdifferenzen für die Zukunft nicht beziffern und ist deshalb nicht in der Lage, eine Leistungsklage zu erheben. Arbeitsgerichtlich ist es deshalb anerkannt, dass die allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage auch im Bereich der Privatwirtschaft zulässig ist (BAG, 19.05.2010 – 4 AZR 903/08 – AP Nr. 46 zu § 1 TVG-Tarifverträge: Lufthansa; 03.12.2008 – 5 AZR 62/08 – AP BGB § 307 Nr. 42; 22.10.2008 – 4 AZR 735/07 – AP TVG § 1 Tarifverträge: Chemie Nr. 20; LAG Hamm, 05.11.2010 – 13 Sa 468/10 - juris; 25.06.2010 – 10 Sa 1273/09 – juris).	32
2. Die Klage ist unbegründet.	33
a. Der Kläger kann von der Beklagten nicht beanspruchen, dass diese an ihn ab dem 01.04.2010 eine Vergütung gem. § 2 Ziff. 2 ERA NRW entsprechend der Entgeltgruppe 10 auszahlt. Der Kläger hat nicht darlegen können, dass ihm eine höhere Vergütung als die aus der Entgeltgruppe 9 ERA zusteht.	34
aa) Die Eingruppierung des Klägers bestimmt sich nach den Regelungen in den §§ 2, 3 ERA. Nach § 2 Ziff. 2 ERA hat ein Beschäftigter Anspruch auf Vergütung entsprechend der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert wurde. Dabei ist nach § 2 Ziff. 3 Satz 1 ERA Grundlage für die Eingruppierung des Beschäftigten die Einstufung der übertragenen und auszuführenden Arbeitsaufgabe. Die Einstufung der Arbeitsaufgabe selbst richtet sich wiederum nach § 3 Ziff. 1 ERA und den dort genannten Anforderungsmerkmalen. Zwischen den Parteien ist dabei alleine im Streite, ob das Anforderungsmerkmal "Erforderliches Können" (§ 3 Abs. 1 Ziff. 1 ERA) im Hinblick auf das Untermerkmal "Berufserfahrungen" zutreffend mit der Stufe 1 bewertet wurde, oder ob eine Bewertung aus der Stufe 2 zu erfolgen hat.	35
Nach § 3 Ziff. 1 Satz 2 ERA werden für jedes der Anforderungsmerkmale Bewertungsstufen gebildet, denen Punktwerte zugeordnet sind. Die Begriffsbestimmungen und Bewertungsstufen der Anforderungsmerkmale ergeben sich aus Anlage 1 a des Tarifvertrages.	36
Nach Ziffer 1.3 der Anlage 1 a ERA erfolgt eine Bewertung des Untermerkmals "Berufserfahrungen" aus der Stufe 2, wenn Arbeitsaufgaben zu erledigen sind, die zusätzlich	37

zu den Fachkenntnissen Berufserfahrungen von mehr als drei Jahren erfordern. Unter Berufserfahrung wiederum ist nach Ziff. 1 Anlage 1 a ERA derjenige Umfang erforderlicher spezifischer Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verstehen, über die ein Beschäftigter in Verbindung mit den erforderlichen, in der Regel durch Ausbildung erworbenen Fachkenntnissen oder zusätzliche praktische Tätigkeiten verfügen muss, um die übertragene Arbeitsaufgabe überhaupt ausführen zu können. Dabei bestimmt sich der Umfang der erforderlichen Berufserfahrung durch die Erfahrungszeit, die normalerweise benötigt wird, um die übertragene Arbeitsaufgabe erledigen zu können.

Der Kläger hat nicht substantiiert vortragen können, dass er zur Durchführung seiner Arbeitsaufgaben eine Berufserfahrung benötigt, die drei Jahre überschreitet und mit 12 Punkten zu bewerten ist. 38

Zu Recht ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass es der Kläger ist, den die Darlegungs- und Beweislast für die tatsächlichen Umstände trifft, die eine höhere als die vorgenommene Eingruppierung rechtfertigen sollen. Denn es obliegt im Eingruppierungsprozess dem Kläger, Tatsachen darzulegen, die den rechtlichen Schluss zulassen, dass er die für sich beanspruchten Tätigkeitsmerkmale einschließlich der damit verbundenen Qualifizierungen erfüllt (BAG 22.10.2008 – 4 AZR 735/07 – AP TVG § 1 Tarifverträge: Chemie Nr. 20; LAG Hamm, 05.11.2010 – 13 Sa 468/10 – juris; 25.06.2010 – 10 Sa 1273/09 – juris). 39

Der Sachvortrag des Klägers beschränkt sich darauf, die von ihm bearbeiteten Arbeitswalzen unterschieden sich in Genauigkeit, Größe und Wertigkeit von den üblichen Produkten der Beklagten, weshalb ein hohes Maß an Berufserfahrung erforderlich sei. Er sei nicht bloß als Fräser für die Beklagte tätig, sondern müsse an der Portalfräse Arbeiten durchführen, die bis auf den 1/1000 Millimeter genau sein müssten. Er unterfalle damit dem Berufsbild des Zerspanungsmechanikers, bei dem eine Berufsausbildung von 3 ½ Jahren vorausgesetzt werde, weshalb sich eine Berufserfahrung von mehr als 3 Jahren ergebe. Er bearbeite Werkstücke, die sich bereits ihrer Größe wegen von den üblichen Produkten der Beklagten absetzen würden. Dies rechtfertige die Einstufung im Hinblick auf die Berufserfahrung in die Stufe 2. 40

Die Beklagte weist zutreffend darauf hin, dass die Berufsausbildung nicht zu wechseln ist mit der Berufserfahrung. Nach der bereits wiedergegebenen Definition, die die Tarifvertragsparteien gewählt haben, erweitert die Berufserfahrung die durch Ausbildung erworbenen Fachkenntnisse durch zusätzliche praktische Tätigkeiten, die es dem Beschäftigten erst ermöglichen, die ihm übertragene Arbeitsaufgabe überhaupt ausführen zu können. Der Kläger scheint ein unzutreffendes Verständnis vom Untermerkmal "Berufserfahrungen" im Rahmen des Anforderungsmerkmals "Erforderliches Können" zu haben, ist er der Auffassung, bereits das Erfordernis einer 3,5-jährigen Berufsausbildung als Zerspanungsmechaniker führe dazu, dass von einer mehr als dreijährigen Berufserfahrung auszugehen sei. Es wurde von der Beklagten weder in Abrede gestellt noch ist es etwa der Beschreibung und Bewertung von Arbeitsaufgaben zur Aufgaben-Nr. 220-20-140 anders zu entnehmen, dass im Rahmen des erforderlichen Könnens eine mindestens dreijährige Berufsausbildung als Zerspanungsmechaniker oder eine gleichwertige Ausbildung anzunehmen ist. Es erschließt sich vor diesem Hintergrund nicht, warum der Kläger annimmt, die Beklagte habe ihn auf der Basis einer angenommenen zweijährigen Berufsausbildung lediglich als Fräser eingestuft. 41

Weder die Genauigkeit in den Arbeitsvorgängen noch die Bearbeitung von Großwalzen oder die Auswahl unter verschiedenen Werkzeugen sagen für sich etwas darüber aus, warum der 42

Kläger neben einer Berufsausbildung zum Zerspanungsmechaniker noch eine weitere Steigerung der Könnensstufe durch eine mehr als dreijährige Berufserfahrung benötigt, bevor er seine Arbeitsaufgabe an der Portalfräsmaschine ausüben kann. Dies gilt auch für die vom Kläger im Zusammenhang mit der Berufserfahrung eingebrachte Beurteilung von Maßabweichungen während des Produktionsprozesses durch entstehende Wärme. Bereits dem Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf zum Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin auf der Basis des Beschlusses der Kultusministerkonferenz vom 25.03.2004 (<http://berufenet.arbeitsagentur.de>) ist zu entnehmen, dass im Lernfeld 5 im dortigen 2. Ausbildungsjahr mit einem Zeitrichtwert von 100 Stunden die Kenntnisse im Zusammenhang mit dem Herstellen von Bauelementen durch spanende Fertigungsverfahren vermittelt werden und dazu auch die Einflüsse der Fertigungsparameter auf Maßhaltigkeit und die Oberflächengüte des Werkstückes gehören. Dies ist auch ausweislich des Rahmenlehrplans bereits im Lernfeld 2 "Fertigen von Bauelementen mit Maschinen" Gegenstand der im 1. Ausbildungsjahr mit einem Zeitrichtwert von 80 Stunden vermittelten Kenntnisse. Die Auszubildenden werden dort mit ISO-Toleranzen vertraut gemacht und kennen die Einflüsse des Fertigungsprozesses auf Maße und Oberflächengüte. Auch der Hinweis des Klägers darauf, er überwache den Fertigungsprozess, ist ohne Relevanz. Dies ist dem Lernfeld 13 des Rahmenlernplans zuzuordnen und wird im 4. Lehrjahr der inzwischen 3,5 jährigen Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker vermittelt. Weist der Kläger darauf hin, der Umfang seiner Arbeitsaufgabe decke sich mit demjenigen der Zerspanungsmechaniker 1, die regelmäßig Werkstücke bearbeiten, die sich aufgrund ihrer Größe und Genauigkeit sowie des Bearbeitungsumfanges von den üblichen Produkten der Beklagten abheben, mag dies zutreffend sein. Aber auch dies lässt nicht darauf schließen, dass der Kläger eine mehr als dreijährige Berufserfahrung benötigt, um seine Arbeiten durchführen zu können. Die Arbeiten mögen komplexer sein als diejenigen an anderen Produkten der Beklagten. Alleine daraus lässt sich nicht der Schluss ziehen, eine mehr als dreijährige Ausbildung sei nötig.

Zwischen den Parteien war nicht im Streit, dass die Maschinen, die der Kläger zu bedienen hat, vorwiegend manuell gesteuert werden. Programmiernotwendigkeiten ergeben sich ganz überwiegend nicht. Der Kläger muss auch nicht Geometrien der Werkstücke übertragen. Es war daher für die Kammer nicht erkennbar, dass die Arbeiten des Klägers im Hinblick auf ihre Komplexität über das hinaus gehen, was von einem Zerspanungsmechaniker nach abgeschlossener Berufsausbildung erwartet werden kann, zumal die Beklagte dem Kläger mit der Einstufung des Merkmals "Berufserfahrung" in die Stufe 1 bereits eine Berufserfahrung von mindestens 1 Jahr bis zu 3 Jahren zuerkannt hat.

Dies ergibt auch ein Abgleich mit den ERA-Niveaubeiispielen Nr. 08.03.03.05 und Nr. 08.03.03.10, die gem. § 3 Abs. 4 S. 2 ERA als Orientierungshilfe dienen. Beide Niveaubeiispiele beschreiben Arbeitsplätze, an denen Maschinen zum Drehen und Fräsen zum Einsatz gelangen. Während im Niveaubeiispiel 08.03.03.05 für die Bewertung des Merkmals "Berufserfahrungen" aus der Stufe 1 mit einer solchen von bis zu drei Jahren darauf abgestellt wird, dass eine solche für die Erstellung und Optimierung von Programmen ausreichend sei, wird für das Niveaubeiispiel 08.03.03.10 die Notwendigkeit einer Berufserfahrung von mehr als drei Jahren damit begründet, dass diese wegen der erforderlichen Fertigkeiten für die Programmierung und Bedienung bei unterschiedlichen Steuerungen, unterschiedlich komplizierten Werkstücken aus unterschiedlichen Werkstoffen erforderlich sei. Bei den am Arbeitsplatz des Klägers eingesetzten Maschinen treten Programmiernotwendigkeiten, die eine längere Berufserfahrung begründen könnten, hingegen ganz überwiegend nicht auf.

43

44

45

Dass keine über 3 Jahre hinausgehende Berufserfahrung nötig ist, wird letztlich dadurch bestätigt, dass die Beklagte den Kläger als Zerspanungsmechaniker 2 einsetzt, obwohl dieser keine abgeschlossene Berufsausbildung als Zerspanungsmechaniker aufweisen kann, sondern zuvor als Schweißer gearbeitet hat, der auch mit Drehertätigkeiten betraut war. Gleichwohl ist es gelungen, den Kläger trotz fehlender einschlägiger Berufsausbildung bereits nach 2,5 Jahren Tätigkeit im Betrieb der Beklagten an der Portalfräsmaschine einzusetzen, an der Zerspanungsmechaniker 2 tätig sind.

- b. Zutreffend hat das Arbeitsgericht auch darauf hingewiesen, dass er Kläger seinen Anspruch auch nicht unter dem Gesichtspunkt des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes mit Erfolg verfolgen kann. Auf den Gleichbehandlungsgrundsatz vermag sich der Kläger allenfalls dann zu stützen, wenn er eine Gleichbehandlung mit unzutreffend höher vergüteten Arbeitnehmern einfordern will (LAG Hessen 11.12.2007 – 4 Sa 1432/07 – juris). Für das Berufungsgericht war ebenso wenig wie für das Arbeitsgericht erkennbar, dass der Kläger sich unter diesem Aspekt auf eine Gleichbehandlung mit den Zerspanungsmechanikern 1 berufen kann. Es war zwischen den Parteien nicht im Streite, dass die Zerspanungsmechaniker 1 eine andere Tätigkeit als diejenige des Klägers ausführen. Die Beklagte hat insbesondere auf den zwischen den Parteien unbestrittenen Umstand hingewiesen, dass der Zerspanungsmechaniker 1 Fräs- und Bohrbearbeitungen an Werkstücken jeglicher Art in verschiedenen Ebenen und Lagen durchzuführen hat, worauf sie u.a. das von ihr gesehene unterschiedliche Maß der Berufserfahrung gestützt hat. Eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung gleicher Sachverhalte ist damit nicht erkennbar. 46
- c. Der Kläger hat auch nicht vortragen können, dass seine Einstufung im Hinblick auf das Anforderungsmerkmal Handlungs- und Entscheidungsspielraum in die Stufe 3 mit 18 Punkten unzutreffend ist und eine solche in die Stufe 4 mit 30 Punkten zu erfolgen hätte. Ihm ist es nicht geglückt vorzutragen, dass der Handlungs- und Entscheidungsspielraum, der mit seiner Aufgabenerledigung verbunden ist, der Stufe 4 unterfällt. Eine solche Einstufung wäre nach Ziff. 2 Anlage 1 ERA nur dann gerechtfertigt, wenn die Erfüllung der Arbeitsaufgaben überwiegend ohne Vorgaben weitgehend selbständig erfolgt. 47

Die tariflichen Fachbegriffe des Entgelttarifvertrages wurden von den Tarifvertragsparteien in einem am 20.12.2005 verabschiedeten Glossar in Form gemeinsamer Erläuterungen als Auslegungshilfe beschrieben. Danach ist es nach dem gemeinsamen Verständnis der Tarifvertragsparteien u.a. typisch, dass im Rahmen der Bewertungsstufe 4 des Handlungs- und Entscheidungsspielraums Arbeitsaufgaben erfüllt werden, bei denen die Ergebnisse und Ziele überwiegend vorbestimmt sind (S. 21 Gemeinsames ERA-Glossar). Sind solche Ziele und Ergebnisse nur überwiegend vorgegeben, muss zumindest ein Spielraum für eigene Zielsetzungen verbleiben. Bereits das Arbeitsgericht hat darauf hingewiesen, dass sich dem Sachvortrag des Klägers zur Bewertung des Handlungs- und Entscheidungsspielraums nicht entnehmen lässt, dass er in der Lage ist, zumindest in geringem Umfang Ziele und Ergebnisse zu verfolgen. Der Kläger hat dazu auch in der Berufung nichts weiter vorgetragen, so dass auch für das Berufungsgericht nicht erkennbar geworden ist, dass eine Bewertung des Anforderungsmerkmals Handlungs- und Entscheidungsspielraum aus der Stufe 4 erfolgen müsste. 48

- d. Ist es dem Kläger weder gelungen, eine höhere Einstufung des Untermerkmals "Berufserfahrungen" im Rahmen des Anforderungsmerkmals "Erforderliches Können" noch eine solche im Hinblick auf das Anforderungsmerkmal "Handlungs- und 49

Entscheidungsspielraum" darzulegen, ist nicht erkennbar, dass die Beklagte verpflichtet wäre, die Arbeitsaufgabe des Klägers mit mehr als 86 Punkten zu bewerten und dem Kläger eine höhere Vergütung als diejenige der Entgeltstufe 9 zu zahlen. Seine Zahlungsklage unterlag daher ebenfalls der Abweisung

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO. Dem Kläger fallen die Kosten der von ihm ohne Erfolg eingelegten Berufung zur Last. 50

Gründe für die Zulassung der Revision i. S. d. § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht gegeben. Keine der für die Entscheidung erheblichen Rechtsfragen hat grundsätzliche Bedeutung. Die Rechtsfragen berühren auch nicht wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit. Ferner lagen keine Gründe vor, die die Zulassung wegen einer Abweichung von einer Rechtsprechung eines der in § 72 Abs. 2 Ziff. 2 ArbGG genannten Gerichte rechtfertigen würde. 51