
Datum: 01.02.2022
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Sa 333/21
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2022:0201.4SA333.21.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 5 Ca 5629/20
Schlagworte: Eingruppierung "sonstiger Beschäftigter" verfassungskonforme Auslegung
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

Die Voraussetzung eines "sonstigen Beschäftigten" im Sinne von Entgeltgruppe 10 Anlage 1 Entgeltordnung VKA Allgemeiner Teil II werden entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erfüllt, wenn der Kläger über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen wie die eines Ingenieurs verfügt. Eine Einschränkung im Hinblick auf die bei der Beklagten bestehenden Stellen ist nicht geboten. Im vorliegenden Fall hat der Kläger diese Voraussetzung nicht dargelegt.

Tenor:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 23.02.2021 - 5 Ca 5629/20 - abgeändert und die Klage abgewiesen.
 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
 3. Die Revision wird nicht zugelassen.
-

Tatbestand:

1

2

Die Parteien streiten im Rahmen einer Eingruppierungsklage darum, ob der Kläger die Voraussetzungen eines „sonstigen Beschäftigten“ gemäß EG 10 TVöD-VKA erfüllt, und um Zahlungsansprüche aufgrund der Eingruppierung.

Die Beklagte ist eine Stadt mit ca. 53.000 Einwohnern. 3

Der am 1972 geborene Kläger war vom 01.10.2012 bis zum Ablauf des 31.12.2021 bei der Beklagten angestellt. Er erwarb im Jahr 1989 einen Realschulabschluss und im Jahr 2018 den akademischen Abschluss als Bachelor of Arts (Studiengang Betriebswirtschaft) der Fachhochschule Südwestfalen. Zudem legte er erfolgreich IHK-Abschlüsse als Industriemeister der Fachrichtung Elektrotechnik (1999) sowie als technischer Betriebswirt (2002) ab. 4

Der TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-VKA) findet auf das streitgegenständliche Arbeitsverhältnis Anwendung. Die Beklagte vergütete den Kläger nach der Entgeltgruppe EG 9 c. 5

Ursprünglich war der Kläger mit der elektrotechnischen Bauunterhaltung der Gebäude der Beklagten betraut und für die Bewirtschaftung der technischen Anlagen verantwortlich. Im Laufe des Arbeitsverhältnisses erweiterte sich das Aufgabenfeld des Klägers. Insbesondere gehörte es zu seinen Aufgaben, an Bauvorhaben mitzuwirken, zu projektieren, zu planen und durchzuführen. Er erstellte bei den Bauvorhaben, die ca. 80 bis 90 % seiner Arbeitszeit beanspruchten, Leistungsverzeichnisse und war mit der Bauaufsicht für die Umsetzung der Planung betraut. 6

Mit Email vom 01.12.2017 informierte eine Mitarbeiterin der Beklagten den Kläger, dass seine Stelle neu bewertet wurde. Der Stellenwert sei mit der Entgeltgruppe EG 10 TVöD-VKA festgestellt worden. Sie wies darauf hin, dass die mitgeteilte Stellenwertfeststellung nicht die individuelle Prüfung der Eingruppierung durch die Personalabteilung ersetze. Personenabhängige Eingruppierungsvoraussetzungen seien nicht berücksichtigt worden. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Abschrift der Email (Bl.122 der Akte) Bezug genommen. 7

Nach Gesprächen zur Eingruppierung bat der Kläger mit Email vom 08.01.2018 um weitere zeitnahe Rücksprache und Korrektur. Wegen der Einzelheiten der Email wird auf deren Abschrift (Bl.135 der Akte) Bezug genommen. 8

Mit Schreiben vom 19.06.2018 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er nicht nach Entgeltgruppe EG 10 TVöD-VKA (Anlage 1 AT II.3 Ingenieurinnen und Ingenieure) eingruppiert werde. Zur Begründung wies die Beklagte darauf, dass der Kläger nicht als „sonstiger Beschäftigter“ anerkannt werden könne. Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf die Abschrift des Schreibens (Bl.138 der Akte) Bezug genommen. 9

Mit Datum 28.06.2020 bewertete die Beklagte im Rahmen eines Antrages auf Stufenlaufzeitverkürzung die vom Kläger ausgeübte Stelle als eine nach EG 10. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Abschrift der Bewertung (Bl.10 der Akte) Bezug genommen. 10

Der Kläger arbeitete zusammen mit seinem Kollegen Herrn Z . Dieser ist staatlich geprüfter Techniker ohne Ingenieurstudium. Beide Stellen werden bei der Beklagten nach der Entgeltgruppe EG 10 bewertet. 11

12

Mit seiner am 26.08.2020 beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 07.09.2020 zugestellten Klage begehrt der Kläger eine höhere Eingruppierung. Er hat die Meinung vertreten, dass er von der Beklagten falsch eingruppiert worden sei. Nicht nur seine Stelle entspreche der Entgeltgruppe EG 10, sondern er weise auch subjektiv das Wissen und das Können auf, welches mit den Kenntnissen eines Ingenieurs mit Ingenieurausbildung im Bereich Elektrotechnik gleichzusetzen sei. Dies ergebe sich unter anderem daraus, dass er die Bauaufsicht als Bauherrnvertreter im Bereich Elektrotechnik (Leistungsphase 8 HOAI) ausgeführt habe. Die Bauüberwachung sei eine klassische Ingenieur Tätigkeit. Die von ihm ausgeübte Tätigkeit sei zusammen mit der Stelle des Kollegen Z die höchst dotierte Stelle eines „Elektro-/Nachrichtentechnik-Fachmanns“ bei der Beklagten. Der Kläger hat bestritten, dass die Beklagte andere Stellen vorhalte, die mit mindestens EG 10 dotiert seien und die ein Anforderungsprofil hätten, welches in dem Studiengang „Elektrotechnik/Nachrichtentechnik“ vermittelt werde. Der Kläger beherrsche seine Stelle und auch die Stelle des Kollegen Z, die er vertretungsweise ausüben müsse und bereits früher ausgeübt habe.

Der Kläger hat beantragt,

13

- 1. festzustellen, dass die beklagte Stadt verpflichtet ist, ihm ab dem 01.09.2020 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 10 TVöD-VKA zu zahlen und die monatlichen Bruttonachzahlungsbeträge beginnend ab dem 01.09.2020 und jeden weiteren Folgemonats mit einem Zinssatz von 5 % über dem Basiszinssatz zu verzinsen; 115
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen rückständigen Differenzlohn für den Zeitraum von Juli 2018 bis August 2020 in Höhe von 7.596,68 Euro brutto nebst 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 117

Die Beklagte hat beantragt,

18

die Klage abzuweisen.

19

Sie hat die Auffassung vertreten, dass der Klageantrag zu 1. Unzulässig sei, da er nicht hinreichend bestimmt ist. Inhaltlich müsse der Kläger nach den tarifvertraglichen Regelungen Arbeitsvorgänge bilden. Dieser Darlegungslast komme er nicht nach. Der Kläger sei nicht als „sonstiger Beschäftigter“ anzusehen. Er habe nicht dargelegt, dass er - kumulativ - aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübe. Die bloße Behauptung ersetze keinen substantiierten Sachvortrag. Insbesondere seien derartige Fähigkeiten nicht allein deswegen zu unterstellen, weil er eine Stelle besetze, die nach EG 10 bewertet sei. Der Kläger lege schon nicht dar, mit welchem Ingenieur er sich für vergleichbar halte. Ingenieure der Fachrichtung Elektrotechnik würden auf den Gebieten der Informationstechnik, elektrischer Energietechnik, Mess-, Regel- und Automatisierungstechnik oder Mikroelektronik arbeiten. Entwicklungsingenieure wiederum würden neue Bauelemente, Anlagen und Systeme berechnen, konstruieren und erproben. Der Kläger trage nicht vor, inwieweit er mit einem Bauingenieur vergleichbar sei. Auf die Inhalte des Studiums der Elektrotechnik/Nachrichtentechnik komme es nicht an, da der Kläger dies - unstrittig - nicht studiert habe. Wegen des Zahlungsantrags hat sich die Beklagte auf die tarifvertraglichen Ausschlussfristen berufen. 20

Mit Urteil vom 23.02.2021 hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger eine Vergütung nach Entgeltgruppe 10 TVöD-VKA zu zahlen und

21

Vergütung ab März 2020 nachzuzahlen. Die Klage bezüglich weiterer Nachzahlungen vor März 2020 hat das Arbeitsgericht abgewiesen. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts sei der Kläger „sonstiger Beschäftigter“ im Sinne der Tarifnorm.

Die Stelle, die er seit 2017 eingenommen habe, beinhalte Aufgaben, die nach EG 10 zu bewerten seien. Der Kläger habe - unstreitig - entsprechende Tätigkeiten ausgeübt. Dies habe sich aus einer entsprechenden Empfehlung der internen Bewertungskommission im Jahre 2017 sowie auch aus einer Bewertung der Beklagten am 28.06.2020 im Rahmen der beantragten - und auch bewilligten - Stufenlaufzeitverkürzung ergeben. Aus diesem Grunde habe der Kläger keine „Arbeitsvorgänge“ im Sinne der zitierten tarifvertraglichen Regelung vortragen müssen. Der Kläger besitze subjektiv gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen. Der Kläger habe den akademischen Abschluss als Bachelor of Arts (Studiengang Betriebswirtschaft) und weise IHK Abschlüsse als Industriemeister der Fachrichtung Elektrotechnik und als technischer Betriebswirt auf. Damit sei erkennbar, dass sich der Kläger im Laufe der Zeit - auch durch die Entwicklung, die seine streitgegenständliche Stelle inhaltlich genommen hat - zielgerichtet fortgebildet und Fähigkeiten erlernt habe, die jedenfalls Überschneidungen mit den Kenntnissen eines Ingenieurstudiums hätten. Allein schon durch die Ausübung der nach EG 10 bewerteten Stelle habe er sich entsprechendes Wissen angeeignet. 22

Insbesondere sei zu berücksichtigen, dass die Beklagte insgesamt zwei mit EG 10 bewertete Stellen vorhalte, die die Fähigkeiten eines Ingenieurs mit dem Schwerpunkt Elektrotechnik erforderten. Es handle sich um die Stelle des Klägers und diejenige, die der Kollege Herr Z ausübe. Die Stelle des Kollegen habe der Kläger in der Vergangenheit inne gehabt und habe die Tätigkeiten ausführen müssen, wenn Herr Z zu vertreten gewesen sei. Er sei also den Anforderungen an die Stelle gewachsen. 23

Diese Konstellation führe dazu, dass die Beklagte über keine Stelle verfüge, die die Qualifikation eines Ingenieurs mit dem Schwerpunkt Elektrotechnik voraussetze und die der Kläger möglicherweise nicht ausüben könne, weil er in der Breite nicht über die Qualifikationen verfüge, die ein Mitarbeiter nach abgeschlossenem Ingenieursstudium aufweisen kann. Wäre die Argumentation der Beklagten korrekt, könne sie eine nach EG 10 bewertete Stelle stets untertariflich mit dem Argument vergüten, der auf dieser Stelle arbeitende Mitarbeiter beherrsche zwar sämtliche Aufgaben dieser Stelle - eben wie ein höher vergüteter Ingenieur - weil er aber die weiteren, bei der Beklagten ohnehin niemals erforderlichen Qualifikationen eines studierten Ingenieurs nicht vorweisen könne, erfülle er nicht die Voraussetzungen eines „sonstigen Beschäftigten“. Diese Sichtweise führe nach Auffassung der Kammer zu einer untertariflichen und damit rechtswidrigen Bezahlung, nur weil der Mitarbeiter möglicherweise Qualifikationen nicht aufweise, die er in dem streitgegenständlichen Arbeitsverhältnis niemals benötigen werde. 24

Jedenfalls wäre es nach Auffassung des Arbeitsgerichts im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast Aufgabe der Beklagten gewesen, konkret dazu vorzutragen, welche Fähigkeiten und Qualifikationen sie beim Kläger vermisse. 25

Gegen das ihr am 04.03.2021 zugestellt Urteil hat die Beklagte am 15.03.2021 Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 04.06.2021 am 04.06.2021 begründet. 26

Die Beklagte wiederholt und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag. Das Arbeitsgericht verkenne die Voraussetzungen und die Tragweite des tarifrechtlichen Begriffs des „sonstigen Beschäftigten“. Unter Berücksichtigung der obergerichtlichen und 27

höchstrichterlichen Rechtsprechung zum „sonstigen Beschäftigten“, hätte die Entscheidung des Arbeitsgerichts nicht ergehen dürfen. In tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht habe sich das Arbeitsgericht nicht damit auseinandergesetzt, dass der Kläger mit den unstrittig erworbenen Qualifikationen als technischer Betriebswirt sowie als Bachelor of Arts, Fachrichtung Betriebswirtschaft, nicht solche Lerninhalte erworben hat, die mit denen eines Studiums der Ingenieurwissenschaften vergleichbar sind. Nach Auffassung der Beklagten ist es nicht ausreichend, dass sich Inhalte des Ingenieurstudiums und der Abschlüsse des Klägers überschneiden. Die Erfahrungen und Fähigkeiten müssten denen eines Ingenieurs entsprechen, und der Kläger müsse über eine ähnliche gründliche Beherrschung des umfangreichen Wissensgebiets verfügen, wobei Fähigkeiten und Erfahrungen in einem eng begrenzten Teilgebiet nicht ausreichend seien. Der Kläger habe insbesondere zur Verwendungsbreite, wie der eines Ingenieurs, nicht vorgetragen. Der Kläger weise die persönliche Qualifikation nicht auf. Zudem fehle es an substantiierten Vortrag dazu, inwieweit die Studieninhalte und die vom Kläger erworbenen Abschlüsse übereinstimmen.

Die Wertung des Arbeitsgerichtes, dass der Kläger untertariflich vergütet werde, sei falsch. Die Tarifvertragsparteien hätten im Rahmen ihrer Tarifautonomie die Bestimmungen und Voraussetzungen der Eingruppierung festgelegt, diese stünden nicht zur Disposition des Gerichtes oder der Beklagten. Da die Beklagte tarifgebunden ist, sei das Tarifrecht zwingend anzuwenden. Nach den tarifvertraglichen Voraussetzungen müsse die Qualifikation als „sonstiger Beschäftigter“ erfüllt werden. Soweit das Arbeitsgericht anführe, dass es bei der Beklagten nur zwei Positionen gebe, die mit der Entgeltgruppe EG 10 bewertet worden seien und eine weitere Versetzung nicht in Betracht komme, verkenne das Arbeitsgericht die abstrakt generelle Regelung des Tarifvertrags. Den Gedanken des Arbeitsgerichts folgend bedeute dies, dass die Tarifvorschriften je nach Größe der Verwaltung unterschiedlich angewendet werden müssten. Seine Verwendungsbreite, die der eines Ingenieurs entspreche, habe der Kläger nicht dargelegt. Soweit der Kläger auf Art. 3 GG verweise, also darauf, dass für die an den Kläger gezahlte niedrigere Vergütung ein sachlicher Grund vorliegen müsse, könne sich die Beklagte im Hinblick auf den Tarifvertrag auf Art. 9 GG berufen. Die Beklagte ist der Meinung, dass auch die Vertretung des Kollegen Z nicht geeignet sei, die vom Kläger begehrte Eingruppierung zu rechtfertigen. Die subjektiven Voraussetzungen müssten vorliegen. Wegen der weiteren Einzelheiten des Vortrags zur Vertretung des Kollegen Z wird auf den Schriftsatz vom 5.10.2021 (Bl.300 der Akte) Bezug genommen. Da der Kläger die Voraussetzungen der Eingruppierung nicht dargelegt habe, bestehe kein Anspruch auf Zahlung.

Die Beklagte beantragt, 29

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 23.02.2021, Az.: 5 Ca 5629/20, abzuändern und die Klage abzuweisen. 30

Der Kläger beantragt, 31

die Berufung zurückzuweisen. 32

Der Kläger verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Er ist der Auffassung, dass die Beklagte gegen den Grundsatz verstoße, dass die Vergütung einer Stelle nach deren Bewertung zu erfolgen habe. Es gebe keinen sachlichen Grund dafür, von diesem Grundsatz abzuweichen. Der Kläger habe bei der Beklagten im Bereich Elektrotechnik gearbeitet. Hier habe keine Versetzungsmöglichkeit bestanden, bei der der Kläger aufgrund seiner Fähigkeiten die Tätigkeit habe nicht ausüben können. Während einer längeren Vertretung des Kollegen Z habe der Kläger neun Monate lang die Aufgaben von Herrn Z 33

wahrgenommen und diese gut bewältigt. Eine Vergütung des Klägers, der eine nach der Entgeltgruppe EG 10 bewertete Stelle bekleide und nicht nach EG 10 bezahlt werde, verstoße gegen Art. 3 GG. Für eine niedrigere Bezahlung sei ein sachlicher Grund erforderlich. Bei dem Begriff „sonstiger Beschäftigter“ sei die Verwendungsbreite bei der Beklagten zu berücksichtigen. Zudem ist der Kläger der Auffassung, dass er die Studieninhalte eines Bachelor of Engineering erfülle. Wegen der Einzelheiten des Vortrages zu Fähigkeiten und Erfahrungen, die denen eines Beschäftigten mit einem abgeschlossenen technisch ingenieurwissenschaftlichen Studiengang entsprechen, wird auf die Schriftsätze vom 11.10.2021 (Bl.346 der Akte), vom 15.11.2021 (Bl.365 der Akte) sowie vom 27.12.2021 (Bl.469 der Akte) Bezug genommen. Der Kläger ist insbesondere der Auffassung, dass er die Fähigkeiten in den Bereichen „höhere Mathematik 1 und 2“ sowie „numerische Mathematik“ entsprechend des Studienplans für ein Ingenieurstudium an der Fachhochschule A durch seine Ausbildung als Werkstattmeister der Fachrichtung Telekommunikation erworben habe. Zudem habe er entsprechend gleichwertige / ähnlich gründliche Kenntnisse während des Grundstudiums im Studienfach BWL erworben. Seine diesbezüglichen Fähigkeiten entsprächen denen eines Bachelorabsolventen der Fachrichtung Elektrotechnik. Gründliche Kenntnisse im Bereich Physik habe er durch seine Ausbildung zum Kommunikationselektroniker, in seiner Ausbildung als Werkstattmeister sowie in seiner Ausbildung zum Industriemeister (IHK) erlernt. Der Bereich Physik sei Grundlage der Lehrinhalte der Elektrotechnik und „allgegenwärtige Grundlage“ gewesen. Zudem habe er sich autodidaktisch umfassend weitere vertiefende Kenntnisse und Fähigkeiten angeeignet.

Wegen des weiteren Sach- und Rechtsvortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die ausweislich der Sitzungsprotokolle abgegebenen Erklärungen und erteilten rechtlichen Hinweise ergänzend Bezug genommen. 34

Entscheidungsgründe: 35

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 36

II. Die Berufung der Beklagten hat in der Sache Erfolg. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die begehrte Eingruppierung und entsprechend keinen Anspruch auf Zahlung. 37

1. Der Feststellungsantrag ist zulässig. 38

Der angestrebte feststellende Tenor ist trotz seiner nicht vollstreckbaren Wirkung geeignet, den Streit der Parteien über die Vergütung beizulegen und weitere Prozesse zwischen ihnen zu vermeiden. Das rechtfertigt die Annahme eines rechtlichen Interesses. Der Kläger ist nicht verpflichtet, eine Leistungsklage zu erheben. Für eine Feststellungsklage besteht trotz der Möglichkeit einer Leistungsklage ein Feststellungsinteresse, wenn durch sie der Streit insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann (BAG, Urteil vom 15.07.2021 - 6 AZR 561/20 - Rn.14, juris). Erst durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wäre es dem Kläger möglich gewesen, den Feststellungsantrag in einen Zahlungsantrag umzustellen. Dass die Beklagte den Feststellungsantrag umsetzen und eine möglicherweise dem Kläger zustehende Nachzahlung leisten würde, steht außer Frage. Entsprechend ist eine Umstellung des Feststellungsantrags nicht erforderlich gewesen. 39

2. Der Antrag ist hinreichend bestimmt. 40

Nach § 253 Absatz 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Die Klagepartei muss eindeutig festlegen, welche Entscheidung sie begehrt. Dazu hat sie den Streitgegenstand so genau zu bezeichnen, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) keinem Zweifel unterliegt und die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann (§ 322 ZPO). Sowohl bei einer der Klage stattgebenden als auch bei einer sie abweisenden Sachentscheidung muss zuverlässig feststellbar sein, worüber das Gericht entschieden hat.

Der Antrag zu 1. ist trotz verschiedener Tätigkeitsfelder, die nach den tarifvertraglichen Regelungen zu einer Vergütung nach der Entgeltgruppe 10 führen, hinreichend bestimmt. Die Parteien haben zu den Voraussetzungen der vom Kläger beehrten Entgeltgruppe vorgetragen können. Diese ist beiden Parteien bekannt. Das Arbeitsgericht hat in seinem Urteil ebenfalls die einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen, basierend auf dem Vortrag des Klägers, benennen können. 42

3. Die Berufung ist begründet. Der Kläger hat gegenüber der Beklagten keinen Anspruch, dass diese verpflichtet ist, ihm ab dem 01.09.2020 eine Vergütung nach EG 10 TVöD-VKA zu zahlen. Entsprechend hat der Kläger keinen Anspruch auf Nachzahlungen. 43

a. Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich gemäß § 12 TVöD-VKA nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA). Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. 44

Der Arbeitnehmer trägt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die ihm übertragene Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale der von ihm geltend gemachten Vergütungsgruppe erfüllt (LAG Köln, Urteil vom 19.02.2020 - 5 Sa 302/19 - Rn.89, juris) 45

Bei einer Eingruppierungsfeststellungsklage sind im Grundsatz diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfalle zu beweisen, die den rechtlichen Schluss zulassen, dass die beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluss der darin vorgesehenen Qualifizierungen im geforderten zeitlichen Umfang erfüllt sind (LAG Köln, Urteil vom 19.02.2020 - 5 Sa 302/19 - Rn.90, juris). 46

Nach Anlage 1 - Entgeltordnung VKA Allgemeiner Teil II Nr. 3 gilt: 47

„Vorbemerkungen 48

1. Ingenieurinnen und Ingenieure sind Beschäftigte, die einen erfolgreichen Abschluss eines technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengangs im Sinne der Nr. 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) einschließlich der Fachrichtungen Gartenbau, Landschaftsplanung/-architektur oder Landschaftsgestaltung oder der Fachrichtung Forstwirtschaft nachweisen. 49

2. Die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 2 des Abschnitts I Ziffer 4 finden auch auf Ingenieurinnen und Ingenieure im Sinne der Nr. 1 Anwendung; Nr. 1 Satz 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) bleibt unberührt. 50

Entgeltgruppe 10 51

Ingenieurinnen und Ingenieure mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. 52

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)“	53
Die erwähnte Protokollerklärung lautet in dem hier relevanten Bereich wie folgt:	54
„Protokollerklärungen	55
1. Entsprechende Tätigkeiten sind z.B.:	56
a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten – auch im technischen Rechnungswesen -, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.“	57
b. Der Kläger ist kein Ingenieur. Die Parteien streiten darum, ob der Kläger „sonstiger Beschäftigter“ im Sinne der vorbenannten Vorschrift ist. Dies ist nach Auffassung der Kammer nicht der Fall.	58
Eine Eingruppierung als „sonstige Beschäftigte“ erfordert mehr als die bloße Ausübung der jeweiligen Tätigkeit, es müssen zudem gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen vorliegen. Eine „sonstige Beschäftigte“ ist danach höher qualifiziert als diejenige, die lediglich die fraglichen Tätigkeiten ausübt (BAG, Urteil vom 05.05.2021 - 4 AZR 666/19 - Rn.32, juris).	59
Die Eingruppierung des sonstigen Beschäftigten erfordert - wie die Überschrift der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) Teil A II 3. "Ingenieurinnen und Ingenieure" verdeutlicht - tatbestandlich, dass er über gleichwertige Kenntnisse und Erfahrungen wie ein graduerter Ingenieur verfügen muss. Dabei wird nicht ein Wissen und Können verlangt, wie es durch die entsprechende Fachhochschulausbildung als Ingenieur vermittelt wird, wohl aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes, wobei Fähigkeiten und Erfahrungen auf einem eng begrenzten Teilgebiet einer Ausbildung als Ingenieur nicht ausreichen. Solche gleichwertigen Fähigkeiten können insbesondere durch Berufserfahrung erworben sein. Dabei können nach der ständigen Rechtsprechung des BAG auch aus der auszuübenden Tätigkeit Rückschlüsse auf die Fähigkeiten und Erfahrungen dieses Angestellten gezogen werden, wenn der Angestellte eine „entsprechende Tätigkeit“ ausübt. Sie werden aber nicht schon dadurch nachgewiesen, dass der „sonstige Beschäftigte“ auf einem einzelnen Arbeitsgebiet des Fachschulingenieurs Leistungen erbringt, die auf diesem begrenzten Gebiet denen eines Ingenieurs gleichwertig sind (LAG Köln, Urteil vom 19.02.2020 - 5 Sa 302/19 - Rn.92; BAG, Urteil vom 25.01.2017 - 4 AZR 379/15).	60
Es ist rechtlich möglich, aus der ausgeübten Tätigkeit Rückschlüsse auf die Fähigkeiten und Erfahrungen zu ziehen. Die Kammer verkennt nicht, dass gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen auch durch Berufserfahrung erworben werden können. Daraus kann aber weder der Rechtssatz noch der allgemeine Erfahrungssatz hergeleitet werden, dass immer dann, wenn ein „sonstiger Beschäftigter“ eine „entsprechende Tätigkeit“ ausübt, dieser auch über "gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen" im tariflichen Sinne verfügt. Auch wenn der Beschäftigte eine „entsprechende Tätigkeit“ ausübt, muss gerichtlich geprüft und vom klagenden Arbeitnehmer dargelegt werden, inwieweit er das Wissensgebiet eines Ingenieurs mit ähnlicher Gründlichkeit beherrscht.	61

Diesen Anforderungen des subjektiven Tatbestandsmerkmals wird der Kläger nicht gerecht. Der Kläger hat zahlreiche Abschlüsse und Zertifikate zur Akte gereicht. Der Kammer ist bewusst, dass der Kläger sehr gut ausgebildet ist und sich ständig fortgebildet hat. Er hat umfangreiche Kenntnisse, mit denen er die Tätigkeit der elektrotechnischen Bauunterhaltung der Gebäude der Beklagten und die Bewirtschaftung der technischen Anlagen erfüllen konnte. Auch das erweiterte Aufgabenfeld, an Bauvorhaben mitzuwirken, zu projektieren, zu planen und durchzuführen, hat der Kläger erfüllt; ebenso die Erstellung der Leistungsverzeichnisse und die Umsetzung der Planung im Rahmen der Bauaufsicht. Die bei der Beklagten ausgeübten Tätigkeiten enthalten allerdings nur Leistungen aus einem begrenzten Gebiet dessen, was ein Ingenieur im Rahmen eines Fachhochschulstudiums erlernt. Dies ist zwischen den Parteien unstrittig. Entsprechend kann aus der ausgeübten Tätigkeit des Klägers nicht der Rückschluss gezogen werden, dass er die Fähigkeiten und Erfahrungen als „sonstiger Beschäftigter“ aufweist.

Dass der Kläger über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen wie die eines Ingenieurs verfügt, ergibt sich aus dem Vorbringen des Klägers nicht. Der Kläger hat nicht dargelegt, dass er Fähigkeiten und Erfahrungen eines (gesamten) Fachhochschulstudiums eines Ingenieurs vorweisen kann. Soweit er zuletzt anhand des Studienplans der FH A die einzelnen Inhalte weiter beschrieben hat, ist es unter Anwendung der Grundsätze der Rechtsprechung nicht ausreichend, vorzutragen, dass er einzelne Studieninhalte wie „Mathematik 1 und 2“ durch die Ausbildung als Werkstattmeister der Fachrichtung Telekommunikation oder durch entsprechend gleichwertige / ähnliche gründliche Kenntnisse während des Grundstudiums im Studienfach BWL erworben habe. Der Kläger hätte darlegen müssen, inwieweit die Inhalte des Studiums eines Ingenieurs mit den Inhalten der Ausbildung als Werkstattmeister oder dem Grundstudium BWL übereinstimmen. Der Kläger hat die konkreten Inhalte und die Tiefe der jeweiligen Vorlesungen nicht dargelegt. Soweit der Kläger darauf verweist, dass er sich Lehrinhalte autodidaktisch angeeignet hat, bezweifelt die Kammer dies nicht. Allerdings reicht es nicht aus, um der Kammer die gerichtliche Überprüfung zu ermöglichen. Dies gilt für die vom Kläger vorgetragene Lerninhalte. Sein Vortrag hierzu ist pauschal.

63

So trägt der Kläger zu seinen Kenntnissen im Bereich Physik vor, dass er diese durch seine Ausbildung zum Kommunikationselektroniker und zum Werkstattmeister sowie durch seine Ausbildung zum Industriemeister IHK erlernt habe. Was Inhalt der jeweiligen Ausbildungen gewesen ist, ließ er offen. Der Bereich Physik sei Grundlage der Lehrinhalte der Elektrotechnik und „allgegenwärtige Grundlage“ gewesen. Anhand des Vortrags ist es der Kammer nicht möglich, eine eigene Bewertung vorzunehmen.

64

Bei den Inhalten, die sich der Kläger autodidaktisch angeeignet, fehlt ebenfalls die Möglichkeit einer eigenen Bewertung durch die Kammer

65

c. Die Kammer verkennt nicht, dass die Stelle des Klägers mit der Entgeltgruppe 10 bewertet worden ist. Neben den objektiven Merkmalen müssen allerdings als Voraussetzung für eine Eingruppierung auch die subjektiven Merkmale erfüllt sein. Die subjektive Voraussetzung eines „sonstigen Beschäftigten“ hat der Kläger nicht dargelegt.

66

Allein die Bewertung des Arbeitsplatzes ist nicht ausreichend. Wenn die Gesamtbewertung eines Arbeitsplatzes anhand der festgestellten objektiven Merkmale eine Bewertung der Stelle ergibt, die subjektive Voraussetzungen enthält, sind diese zu prüfen. Wird das subjektive Merkmal nicht erfüllt, ist der Tarifbeschäftigte um eine Entgeltgruppe niedriger - ausgehend vom objektiven Wert der Stelle - eingruppiert (Conze/Karb/Wölk/Reidel PersB, 7. Auflage 2021 Tätigkeitsbewertung Rn.2968; vgl. BAG, Urteil vom 25.01.2017 - 4

67

AZR 379/15). Neben den objektiven Merkmalen ist ein subjektives Merkmal für die Eingruppierung des Klägers erforderlich. Dieses erfüllt der Kläger - wie dargelegt - nicht.

d. Es liegt nach Auffassung der Kammer kein Verstoß gegen Artikel 3 GG vor. 68

Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachlich ungerechtfertigte Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage und die sachfremde Gruppenbildung. Sachfremd ist eine Differenzierung, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gibt, wenn die Regelung mit anderen Worten für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtung willkürlich ist. Im Bereich der Vergütung gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz nur eingeschränkt. Vorrang hat der Grundsatz der Vertragsfreiheit für individuell ausgehandelte Vergütungen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz findet aber auch im Bereich der Entgeltzahlung Anwendung, wenn der Arbeitgeber die Vergütung nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz greift wegen seines Schutzcharakters gegenüber der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers nur dort ein, wo der Arbeitgeber durch eigenes gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk oder eine eigene Ordnung schafft, nicht aber bei bloßem - auch vermeintlichem - Normvollzug. Darin liegt keine verteilende Entscheidung des Arbeitgebers. Eine solche Entscheidung trifft der Arbeitgeber erst, wenn er in Kenntnis einer fehlenden Rechtsgrundlage Leistungen (weiterhin) erbringt (LAG Köln, Urteil vom 19.02.2020 - 5 Sa 302/19 - Rn.93; BAG, Urteil vom 16.05.2013 - 6 AZR 619/11). 69

Die Beklagte ist Mitglied des kommunalen Arbeitgeberverbandes und setzt bei der Eingruppierung die Regelungen des TVöD-VKA um. Die Tarifvertragsparteien haben unter dem Schutz von Art. 9 Abs. 3 GG diese Regelungen vereinbart. Die Voraussetzung eines subjektiven Merkmals, dass für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt, ist keine sachfremde Gruppenbildung. Ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium zu verlangen, ist als solches nicht willkürlich. Dies hat der Kläger nicht entsprechend dargelegt. Insbesondere ist durch die Regelung „sonstiger Beschäftigter“ die Möglichkeit eröffnet, auch ohne ein Fachhochschulstudium die Eingruppierung zu erreichen. 70

e. Dass die Stellen der Beklagten nicht alle Inhalte eines Ingenieur-Fachhochschulstudiums erfordern, ändert die Bewertung nicht. 71

Auch wenn der Kläger sämtliche bei der Beklagten derzeit verfügbaren Stellen ausüben kann, sieht der Tarifvertrag TVöD und die Entgeltordnung keine Einschränkung auf vorhandene Stellen vor. Durch die subjektiven Merkmale sind Voraussetzungen geschaffen worden, die ausschließlich von der Anwendbarkeit der tarifvertraglichen Bestimmungen abhängen und nicht von der jeweiligen Arbeitgeberin. 72

Anknüpfungspunkt der Eingruppierung und damit der Vergütung ist die Erfüllung des subjektiven Merkmals, welches in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers vorliegen muss. Dieses Merkmal ist unabhängig von der ausgeübten Stelle und anderen möglicherweise in Betracht kommenden Stellen. 73

Die Kammer verkennt nicht, dass die tarifliche Regelung aus Sicht des Klägers, der sehr motiviert ist und sich stets weitere Kenntnisse angeeignet hat, unbefriedigend ist. Er hat nach Aktenlage die ihm übertragenen Aufgaben stets zur vollen Zufriedenheit der Beklagten ausgeführt. Die subjektive Voraussetzung erfüllt er allerdings nicht. Diese ist nach den tarifvertraglichen Regelungen für die begehrte Eingruppierung erforderlich. 74

- Sollte die Beklagte die Stelle mit einer Bewerberin oder einem Bewerber nachbesetzen können, hängt die Vergütung der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers davon ab, ob das subjektive Merkmal erfüllt ist. Von einer ständigen untertariflichen Vergütung - wie erstinstanzlich angemerkt - kann insoweit nicht ausgegangen werden. Soweit die / der Stelleninhaber/in ein/e Ingenieur/in ist, wäre eine Vergütung nach Entgeltgruppe EG 10 zu zahlen. 75
- f. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Nachzahlung der Vergütung gegenüber der Beklagten. Der Eingruppierungsanspruch besteht nicht. 76
- III. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 92 ZPO. Im Hinblick auf die erfolgreiche Berufung waren die Kosten entsprechend zu verteilen. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht gegeben. Die Kammer hat in der vorliegenden Entscheidung die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts berücksichtigt. 77