

Titel:

Eingruppierung eines Beschäftigten in einer kommunalen Kfz-Werkstatt

Normenkette:

TVöD/VKA § 12

Leitsatz:

Der den Tarifbegriff "verantwortlich" näher erläuternde Tarifbegriff "Betriebsbereitschaft gewährleisten" bedeutet, dass darauf zu achten ist, dass die zu betreuende technische Einrichtung / Anlage / Teilanlage in einem betriebsbereiten Zustand ist. Diese muss folglich ständig auf ihre Funktionsbereitschaft überprüft und auftretende Defekte alsbald behoben werden (Anschluss an BAG 28.05.1997, 10 AZR 515/95). Das setzt voraus, dass der mit Wartungs- und Instandsetzungsaufgaben betraute Angestellte diese nicht auf Einzelanweisungen von Vorgesetzten durchführt, sondern auf Grund eigener Entscheidung. Damit "gewährleistet" nur derjenige die Betriebsbereitschaft einer Anlage, der im Rahmen allgemeiner Aufgabenzuweisungen im Einzelfall selbstständig entscheidet, welche konkreten Wartungs- und insbesondere Instandsetzungsarbeiten durchzuführen sind (Anschluss an BAG 18.11.1998, 10 AZR 633/97). Bekommt ein Mitarbeiter nur einzelne Arbeitsaufträge (zur weitgehend selbständigen Erledigung), hat er nicht unabhängig von den jeweiligen Arbeitsaufträgen für die Betriebsbereitschaft und Betriebssicherheit des Fuhrparks oder Teilen hiervon einzustehen. Er trägt die Verantwortung für die abgeschlossene Wartungs- oder Instandsetzungsarbeit, mehr nicht. (Rn. 71 – 84)

Schlagworte:

Eingruppierung, Arbeitsvorgang, Verantwortlichkeit, Tarifauslegung, Darlegungslast, Sonderfahrzeuge, Arbeitsvertragsauslegung

Vorinstanz:

ArbG Bamberg, Urteil vom 17.07.2025 – 1 Ca 333/24

Tenor

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 17.07.2025, 1 Ca 333/24, wird auf seine Kosten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um die zutreffende Eingruppierung des Klägers. Der Kläger ist bei der beklagten Stadt seit dem 01.04.2016 als Landmaschinenmechaniker beschäftigt. Der Kläger verfügt über Meistertitel im Land- und Baumaschinenmechanikerhandwerk sowie im Kraftfahrzeugtechnikerhandwerk.

2

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet jedenfalls aufgrund arbeitsvertraglicher Verweisung der TVöD/VKA einschließlich des 13. Landesbezirklichen Tarifvertrages handwerklicher Bereich Bayern vom 27.01.2020 (Bl. 18 ff. d.A.) und des 14. Landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten im handwerklichen Bereich in die EGO Bayern Handwerk vom 27. Januar 2020 (Bl. 23 ff. d.A.) Anwendung.

3

In Teil A Ziffer I. 2. (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 1 zum TVöD/VKA – Entgeltordnung (VKA) ist zu den Entgeltgruppen 8 und 9a geregelt:

„Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeiten in einem landesbezirklichen Tarifvertrag abschließend aufgeführt sind.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeiten in einem landesbezirklichen Tarifvertrag abschließend aufgeführt sind.“

4

Die Anlage 1a zum 13. Landesbezirklichen Tarifvertrag handwerklicher Bereich Bayern vom 27.01.2020 – Entgeltgruppenverzeichnis handwerkliche Tätigkeiten Bayern hat auszugsweise folgenden Inhalt:

„Vorbemerkungen

Soweit im Folgenden nichts Abweichendes geregelt ist, gelten die Vorbemerkungen der Anlage 1 TVöD – Entgeltordnung (VKA).

(...)

10. Die Begriffe „verantwortlich“ / „eigenverantwortlich“ in einzelnen Tätigkeitsmerkmalen bedeuten die Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass für die zu betreuende technische Einrichtung / Anlage / Teilanlage das jeweils Notwendige und Richtige getan wird, um die Betriebsbereitschaft und die Betriebssicherheit zu gewährleisten.

(...)

Tätigkeitsmerkmale

(...)

Weitere Tätigkeitsmerkmale

(...)

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte in Werkstätten (auch werkstattliche Tätigkeiten in Lagern) mit einschlägiger mindestens dreijähriger Berufsausbildung (z.B. Metall-, Holz-, und Elektroberufe, Malerin und Lackiererin / Maler und Lackierer, Installation, Baugewerbe), die handwerkliche Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 8

(...)

7. Facharbeiterinnen / Facharbeiter, denen besonders schwierige und verantwortungsvolle Ausstattungsarbeiten, Instandsetzungsarbeiten und Prüfarbeiten an Fahrzeugen zur selbstständigen und verantwortlichen Ausführung übertragen sind (z.B. an Bremsen, Antiblockiersystemen und Antischlupfsystemen, Motoren, Feinmechanik, Lenkungsgeometrie, halbautomatischen oder vollautomatischen Getrieben sowie hydraulischen Steueraggregaten und Lenkungsaggregaten, verantwortliche Vorbereitung zur Durchführung von Prüfungen gem. § 29 StVZO mit Mängelbeseitigung).

(...)

Entgeltgruppe 9a

(...)

10. Facharbeiterinnen und Facharbeiter, die neben besonders schwierigen Ausstattungsarbeiten, Instandsetzungsarbeiten und Prüfarbeiten an Sonderaufbauten von Fahrzeugen (z.B. Straßenreinigungsmaschinen, Müllfahrzeugen, Pumpsaugwagen) auch die Fehlerdiagnose und Fehlerbeseitigung an den elektronischen, mechanischen und hydraulischen bzw. pneumatischen Baugruppen selbstständig und verantwortlich durchführen.

(...)“

5

Die monatliche Bruttovergütung beträgt nach der bis zum 29.02.2024 gültigen Tabelle TVöD/VKA in Entgeltgruppe 5, Stufe 6, 3.184,15 €, in der Entgeltgruppe 9a, Stufe 6,

4.258,04 €.

6

Mit Schreiben vom 16.06.2021 (Bl. 98 d.A.) informierte die Beklagte den Kläger über die Überleitung in die neue Entgeltordnung der Anlage 1a zum 13. Landesbezirklichen Tarifvertrag sowie darüber, dass sich aus ihrer Sicht für den Kläger keine Änderung der bisherigen Entgeltgruppe 5 ergibt.

7

Seit seiner Rückkehr aus der Elternzeit am 06.03.2022 ist der Kläger bei der Beklagten in der Abteilung Kraftfahrzeugverwaltung tätig. Der Kläger ist in Teilzeit mit 25 Wochenstunden beschäftigt und wird von der Beklagten nach Entgeltgruppe 5 Stufe 6 TVöD/VKA vergütet. U.a. mit Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 23.06.2023 (Bl. 135 ff. d. A.) machte der Kläger gegenüber der Beklagten seine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9a der Anlage 1a, weitere Tätigkeitsmerkmale, Entgeltgruppe 9a, Ziffer 10 geltend. Mit Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten vom 20.07.2023 (Bl. 139 f. d.A.) lehnte die Beklagte dies ab.

8

Mit seiner am 08.05.2024 beim Arbeitsgericht Bamberg eingegangenen und der Beklagten am 16.05.2024 zugestellten Klage vom 08.05.2024 verfolgte der Kläger sein Anliegen weiter und begehrte die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, ihn seit dem 06.03.2022 nach der Entgeltgruppe 9a TVöD-Entgeltordnung (VKA), hilfsweise der Entgeltgruppe 8 TVöD-Entgeltordnung (VKA) zu vergüten sowie die nachzuzahlenden Differenzbeträge zu verzinsen.

9

Er ist der Ansicht, der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liege in Instandsetzungs- und Prüfarbeiten an Kehrmaschinen, Müllfahrzeugen, Pumpsaugwagen, Winterdienstfahrzeugen, Traktoren und Baumaschinen, inklusive Fehlerdiagnose und Störungsbehebung an mechanischen, hydraulischen, pneumatischen und elektronischen Systemen, Diagnose und Reparaturen an Bremsanlagen, Motoren, Getrieben, Kupplungen, Lenkung und Fahrgestellen sowie in der Vorbereitung von Fahrzeugen und Maschinen im Rahmen der Durchführung von Hauptuntersuchungen und Sicherheitsprüfungen einschließlich eventueller Mängelbeseitigung. Damit sehe er die Anforderungen der Entgeltgruppe 9a, Ziffer 10 der Entgeltordnung für den handwerklichen Bereich, hilfsweise Entgeltgruppe 8 als erfüllt an.

10

Er führe besonders schwierige Ausstattungs-, Instandsetzungs- und Prüfarbeiten an Sonderaufbauten von Fahrzeugen durch (Kehrmaschinen, Müllfahrzeuge, Pumpsaugwagen, Winterdienstfahrzeuge, Traktoren, Baumaschinen) und führe Fehlerdiagnose und Fehlerbeseitigung an elektronischen, mechanischen, hydraulischen und pneumatischen Baugruppen durch. Er arbeite selbstständig und verantwortlich, ohne Anleitung oder Kontrolle durch den Vorgesetzten. Er erhalte vor den einzelnen Ausführungen keine konkreten Anweisungen, sondern nur grobe Hinweise auf das Fehlerbild. Er führe zudem abschließende Funktionskontrollen und Probefahrten durch, bevor die Fahrzeuge wieder an das Fahrpersonal übergeben würden. Eine Endkontrolle durch den Vorgesetzten finde in aller Regel (ca. 95%) nicht statt.

11

Nach Fertigstellung der Arbeit melde er sich beim Werkstattleiter, um eine neue Aufgabe zugeteilt zu bekommen.

12

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist die Arbeitsleistung des Klägers ab dem 06.03.2022 nach der Entgeltgruppe 9a der TVöD-Entgeltordnung (VKA) zu vergüten.
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist die Differenzbeträge zwischen der nach Ziffer 1. zu entrichtenden und der tatsächlich gezahlten Bruttovergütung ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

13

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

14

Sie hat zur Verteidigung gegen die Klage vorgetragen, dass die Ausführungen des Klägers nicht genügen, um die Anforderungen an die Entgeltgruppe 9a zu rechtfertigen.

15

Die Beklagte habe die Eingruppierung des Klägers für die von ihm auszuübende Tätigkeit als Landmaschinenmechaniker bzw. Kfz-Mechatroniker von einer externen Beratungsfirma prüfen lassen. Grundlage hierfür sei die am 19.10.2022 erstellte Stellenbeschreibung (Anlage B1, Bl. 173 ff. d.A.) gewesen, in welcher die dem Kläger übertragenen Aufgaben im Detail dargestellt seien. Es ergäben sich bei den Tätigkeiten des Klägers vier Arbeitsvorgänge. Zu 85% seiner Arbeitszeit übe der Kläger Wartungs-, Prüf-, Ausstattungs- und Reparaturarbeiten an Lkws, Pkws, Sonderfahrzeugen, Arbeitsmaschinen und Geräten unterschiedlichster Marken und Typen für sämtliche Fachabteilungen der Beklagten sowie alle Fachbereiche der Stadt B.-Stadt außer der Feuerwehr, ggfs. nach bzw. unter Anleitung, bis zur Kontrolle und Abnahme durch den Meister der Werkstatt aus. Zu weiteren 5% seiner Arbeitszeit wirke der Kläger bei der Kontrolle und der Prüfung des Ölabscheiders mit. Zu weiteren 5% seiner Arbeitszeit vertrete der Kläger andere Kfz-Mechatroniker (gegenseitige Vertretung) und zu weiteren 5% seiner Arbeitszeit übernehme er die Vertretung des Meisters der Kfz-Werkstatt bei Wartungs-, Prüf-, Ausstattungs- und Reparaturarbeiten. Bei allen Arbeitsvorgängen handle es sich um handwerkliche Tätigkeiten, die zu einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 5 führten. Verlangt werde der Abschluss einer Facharbeiterausbildung zum Kfz-Mechatroniker bzw. Kfz-Mechaniker oder eine vergleichbare Ausbildung.

16

Die Beklagte bestreitet, dass der Kläger mindestens zur Hälfte seiner Arbeitsvorgänge neben besonders schwierigen Ausstattungsarbeiten, Instandsetzungsarbeiten und Prüfarbeiten an Sonderaufbauten von Fahrzeugen (z.B. Straßenreinigungsmaschinen, Müllfahrzeugen, Pumpsaugwagen) auch die Fehlerdiagnose und Fehlerbeseitigung an den elektronischen, mechanischen und hydraulischen bzw. pneumatischen Baugruppen selbstständig und verantwortungsvoll durchführe.

17

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 17.07.2025 insgesamt abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass sich aus den Darlegungen des Klägers keine höhere Entgeltgruppe ergebe. Für die geforderte Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9a der TVöD-Entgeltordnung (VKA) fehle es dem Kläger an dem Merkmal der Verantwortlichkeit.

18

Es könne dahinstehen, ob der Kläger mit seinen zuletzt überarbeiteten Übersichten ausreichend zu den einzelnen Tätigkeiten und hierauf entfallenden Zeitanteilen vorgetragen habe, um in hinreichendem Umfang von der Übernahme besonders schwieriger Ausstattungsarbeiten, Instandsetzungsarbeiten und Prüfarbeiten an Fahrzeugen einschließlich der Fehlerdiagnose und Fehlerbeseitigung an den elektronischen, mechanischen und hydraulischen bzw. pneumatischen Baugruppen ausgehen zu können. Aus seinem Vorbringen im Verfahren ergebe sich jedenfalls nicht, dass er diese Aufgaben verantwortlich im Sinne des Tarifmerkmals ausübe.

19

Nach Ziffer 10 der Vorbemerkungen in der Anlage 1a zum 13. Landesbezirklichen Tarifvertrag handwerklicher Bereich Bayern vom 27.01.2020 – Entgeltgruppenverzeichnis handwerkliche Tätigkeiten Bayern bedeute „verantwortlich“ in diesem Sinne, dass der Kläger dazu verpflichtet wäre, dafür zu sorgen, dass für die zu betreuende technische Einrichtung, die Anlage beziehungsweise für die Teilanlage das jeweils Notwendige und Richtige getan wird, um die Betriebsbereitschaft und die Betriebssicherheit zu gewährleisten. Diese gerade erforderliche Verpflichtung, durch Veranlassung des jeweils Notwendigen und Richtigen die Betriebsbereitschaft und Betriebssicherheit der Fahrzeuge einschließlich Sonderaufbauten zu gewährleisten, habe der Kläger nicht vorgetragen.

20

Der Umstand, dass der Kläger gegebenenfalls in Anbetracht seiner Qualifikation und der nach seinem Vorbringen in der Praxis unterbleibenden Kontrolle durch den Meister beziehungsweise Werkstattleiter die Verantwortung bei sich sehe und auch nach diesem Maßstab handle, führe nicht zur Erfüllung der tariflichen

Voraussetzungen. Hierzu wäre vielmehr zu fordern, dass auch nach der durch die Beklagte vorgenommenen Aufgabenzuordnung und Organisation die Verpflichtung nach Ziffer 10 der Vorbemerkungen und damit letztlich die Verantwortung beim Kläger liege. Er habe nicht vortragen können, dass ihm entgegen diesem Vorbringen eine Verpflichtung zur Gewährleistung der Betriebsbereitschaft und Betriebssicherheit durch die Beklagte tatsächlich übertragen worden wäre.

21

Ausgegangen werden müsse nach dem Vorbringen der Parteien im Verfahren davon, dass verantwortlich für die Gewährleistung der Betriebsbereitschaft und Betriebssicherheit der Fahrzeuge der Meister/Werkstattleiter sei. Selbst wenn das Vorbringen des Klägers zur in der Praxis unterbleibenden Kontrolle durch diesen zutreffen würde, verlagere dies ohne entsprechende Zuweisung durch die Beklagte nicht die Verantwortung vom Meister/Werkstattleiter auf den Kläger.

22

Gegen dieses ihm am 14.08.2025 zugestellte Urteil hat der Kläger am 11.09.2025 Berufung eingelegt und sie nach entsprechender Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 14.11.2025 am 14.11.2025 begründet.

23

Zur Begründung seiner Berufung hat der Kläger vorgetragen, dass der Werkstattleiter nur die Verantwortung in kaufmännischer Hinsicht und die Aufgabenverteilung auf das Personal trage. Da eine Endkontrolle in den überwiegenden Fällen unterbleibe, übernehme der Werkstattleiter gerade nicht die Übernahme der Verantwortung im Hinblick auf die Betriebsbereitschaft und die Betriebssicherheit. Diese gehe gerade durch das selbstständige Arbeiten des Klägers – durch das Ausbleiben von Anweisungen oder Anleitungen durch den Werkstattleiter – und das Unterbleiben der Kontrolle – zumindest konkludent – auf den Kläger über. Denn der Werkstattleiter verlasse sich auf die korrekten Ausführungen des Klägers, sodass der Kläger auch „verantwortlich“ im Sinne des Tarifvertrages agiere.

24

Hinsichtlich des Tätigkeitsfeldes und der vorgetragenen besonderen Schwierigkeiten der alltäglichen Arbeit des Klägers wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 21.12.2024 sowie 30.03.2026 verwiesen, worin einzelne Arbeitsaufträge detailliert geschildert werden. Zwar werde das Fehlerbild der Fahrzeuge teilweise mit dem Werkstattleiter besprochen, die Ausführung selbst erfolge jedoch selbstständig durch den Kläger. Nach Fertigstellung werde in fast allen Fällen das Fahrzeug nicht mehr durch den Werkstattleiter geprüft, sodass keine Abnahme dahingehend stattfinde. Der Kläger gehe lediglich nach Abschluss der Arbeiten zum Werkstattleiter, um ihm mitzuteilen, dass er fertig sei und gleichzeitig kenntlich zu machen, dass er für die Reparatur eines neuen Fahrzeuges eingeteilt werden könne. Nur in etwa fünf Prozent der Fälle erfolge eine Überprüfung der vollzogenen Arbeiten des Klägers durch den Werkstattleiter. Er möchte dabei seine Kompetenzen nicht überschreiten, indem er sich eigens das nächste Fahrzeug zur Reparatur hole. Denn der Werkstattleiter übernehme die Planung darüber, von welchem Mitarbeiter welche Aufgaben übernommen werden.

25

Da der Kläger also weder vor noch während seiner Arbeit Anweisungen oder Anleitungen durch seinen Vorgesetzten erhalte und seine Arbeitsergebnisse auch im Nachgang in aller Regel keinerlei Kontrolle erfahren, sondern der Vorgesetzte in nahezu jedem Fall darauf vertraue, dass die Mängel durch den Kläger ordnungsgemäß behoben seien, handele der Kläger „verantwortlich“ nach der Definition des Tarifvertrages – und müsse dies auch. Hieraus ergebe sich die Verpflichtung für den Kläger, das jeweils Notwendige und Richtige getan zu haben, um die Betriebsbereitschaft und Betriebssicherheit zu gewährleisten. Denn der Kläger selbst führe im Bedarfsfall eine abschließende Funktionskontrolle mit ggf. Probefahrten durch, bevor die Fahrzeuge wieder dem Fahrpersonal zur Verfügung gestellt würden, sodass der Kläger der Einzige sei, der eine solche Funktionskontrolle durchführe und entsprechend auch für die Funktionstüchtigkeit verantwortlich sei. Das Durchführen einer finalen Funktionskontrolle und ggf. einer Probefahrt sei der Inbegriff von Verantwortung für die Betriebsbereitschaft und Betriebssicherheit, wie sie der Tarifvertrag zur Erfüllung des Tarifmerkmals „verantwortlich“ fordere.

26

Die Gewährleistung der Betriebsbereitschaft und Betriebssicherheit werde faktisch durch autonome Aufgabenwahrnehmung begründet, wenn eine Endkontrolle unterbleibe. Dabei übersehe das

erstinstanzliche Gericht, dass jedenfalls eine konkludente Zuweisung der Verantwortung durch die Beklagte stattgefunden habe. Indem die Beklagte dem Kläger derart verantwortungsvolle Arbeiten an sehr komplexen und mitunter großen Fahrzeugen übertrage und im Anschluss keinerlei Endkontrolle mehr vornehme, sondern dem Kläger mitteile, er könne die Fahrzeuge direkt wieder an das Fahrpersonal übergeben, sodass die Fahrzeuge direkt zum Einsatz kommen, so liege darin die konkludente Übertragung der Verpflichtung, für die Betriebsbereitschaft und die Betriebssicherheit der Fahrzeuge zu sorgen, sodass das Tarifmerkmal der „Verantwortlichkeit“ erfüllt sei.

27

Der Kläger vertritt die Ansicht, dass bei Abstellen auf einen formalen Zuweisungsakt und damit das Ausschließen einer konkludenten Übertragung der Verantwortung das Tarifmerkmal in einer Weise verengt werden würde, die an seine Darlegung unzumutbar hohe Anforderungen stellt. Würde man stets einen offiziellen Zuweisungsakt fordern, so hätte es der Arbeitgeber in der Hand, sich durch konkludente Zuweisung der Verantwortung, aber Versagen eines offiziellen Zuweisungsaktes, der von den Tarifvertragsparteien gewollten Eingruppierung zu entziehen. Dies sei nicht Sinn und Zweck der Regelungen des Tarifvertrages.

28

Nach alledem sei er in die Entgeltgruppe 9a einzugruppieren, hilfsweise in Entgeltgruppe 8.

29

Der Kläger beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Bambergs vom 17.07.2025

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist die Arbeitsleistung des Klägers ab dem 06.03.2022 nach der Entgeltgruppe 9a der TVÖD-Entgeltordnung (VKA) zu vergüten.
2. hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist die Arbeitsleistung des Klägers ab dem 06.03.2022 nach der Entgeltgruppe 8 der TVöDEntgeltordnung (VKA) zu vergüten.
3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist die Differenzbeträge zwischen der nach Ziffer 1. zu entrichtenden und der tatsächlich gezahlten Bruttovergütung ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

30

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

31

Das Urteil des Arbeitsgerichts sei nach ihrer Auffassung zutreffend. Der Kläger sei in der Entgeltgruppe 5 zutreffend eingruppiert. Die Voraussetzungen für eine Zugehörigkeit zur Entgeltgruppe 9a seien nicht gegeben.

32

Der Kläger sei nicht „verantwortlich“ im Sinne der tarifvertraglichen Eingruppierungsregelungen. Der Kläger habe zu der erforderlichen Verpflichtung, durch Veranlassung des jeweils Notwendigen und Richtigen die Betriebsbereitschaft und Betriebssicherheit der Fahrzeuge einschließlich Sonderaufbauten zu gewährleisten, nichts vorgetragen. Der Kläger gehe selbst von einer Verpflichtung aus, sich vor der Herausgabe eines fertiggestellten Fahrzeuges die Freigabe hierzu durch den Werkstattleiter einholen zu müssen, was wiederum den Vorgaben der Beklagten entspräche. Danach müssten alle Mitarbeiter, die als Mechaniker (Gesellen) mit der Instandsetzung und Reparatur von Fahrzeugen und Sonderaufbauten befasst sind, die Fertigstellung dem Werkstattleiter melden. Dieses Vorgehen werde auch durch den Kläger praktiziert.

33

Die Durchführung einer normalen Funktionskontrolle durch den Kläger sei Teil der Eigenüberprüfung der geleisteten Arbeit und nicht gleichzusetzen mit der Verantwortung für die Betriebsbereitschaft und Betriebssicherheit des Fuhrparks.

34

Die Entscheidung über die Art der Reparaturdurchführung obliege dem Werkstattleiter ebenso wie die Freigabe der Fahrzeuge gegenüber den Fachabteilungen. Der Kläger frage diesen unter anderem, wie ein Teil zu reparieren sei. Dabei würden die Nachfragen des Klägers die des anderen Gesellen übersteigen. Für die Sicherstellung der Betriebsbereitschaft des Fuhrparks wäre eine selbstständige Entscheidung über die Reihenfolge der Aufgabendurchführung essenziell. Diese Entscheidungsbefugnis obliege nicht dem Kläger, sondern dem Werkstattleiter.

35

Seit dem 01.11.2025 würden jegliche Arbeiten des Klägers durch Herrn H., der als Meister in der Kfz-Werkstatt beschäftigt ist, endkontrolliert werden, da bei den vorherigen laufenden Kontrollen bzw. stichprobenartigen Endkontrollen zu viele Fehler bei der Arbeitsausführung durch den Kläger aufgetreten seien. Selbst ein Ausbleiben derartiger Kontrollen würde nicht zu einer Verantwortung des Klägers führen.

36

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze vom 08.05.2024, 21.10.2024, 20.12.2024, 14.11.2025, 30.01.2026 sowie 30.03.2026 nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften vom 18.07.2024, 03.07.2025 und 13.04.2026 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

37

Die Berufung des Klägers ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und fristsowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). Die Klageerweiterung in der Berufung ist jedenfalls sachdienlich im Sinne des § 533 Nr. 1 ZPO, da sie auf denselben Lebenssachverhalt zurückgeht wie der ursprüngliche Klageantrag und eine einheitliche Entscheidung sowohl möglich als auch prozesswirtschaftlich ist. Die Beklagte wendet sich auch nicht gegen die Klageerweiterung.

II.

38

Das Rechtsmittel des Klägers ist jedoch in der Sache sowohl mit dem Haupt- als auch dem Hilfsantrag erfolglos. Der Kläger hat weder einen Anspruch auf Eingruppierung sowie Vergütung nach Entgeltgruppe 9a noch Entgeltgruppe 8 des TVöD/VKA.

39

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe 9a des TVöD/VKA. Die Voraussetzungen der Fallgruppe 10 der Entgeltgruppe 9a der Anlage 1a zum 13. Landesbezirklichen Tarifvertrag handwerklicher Bereich Bayern vom 27.01.2020 – Entgeltgruppenverzeichnis handwerkliche Tätigkeiten Bayern können auch im Berufungsverfahren nicht festgestellt werden.

40

1.1 Nach § 12 Abs. 1 TVöD/VKA richtet sich die Eingruppierung der/des Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA). Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. Nach § 12 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 TVöD/VKA ist der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Das ist der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Bezugspunkt der tariflichen Bewertung ist danach der Arbeitsvorgang.

41

Arbeitsvorgänge stellen laut Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 TVöD/VKA Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten) dar, die, bezogen auf den Arbeitskreis der Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Dabei ist jeder einzelne Arbeitsvorgang als solcher zu bewerten und darf hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. Dabei ist für die Bestimmung des Arbeitsvorganges das Arbeitsergebnis maßgebend. Für die Beurteilung, ob eine oder mehrere Einzeltätigkeiten zu einem Arbeitsergebnis führen, sind eine

natürliche Betrachtungsweise und die durch den Arbeitgeber vorgenommene Arbeitsorganisation ausschlaggebend. Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen Arbeitsvorgang ausmachen. Einzeltätigkeiten können dann nicht zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein getrennt sind. Hierfür reicht jedoch die theoretische Möglichkeit nicht aus, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Beschäftigte zu übertragen. Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende oder gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Dem Arbeitsvorgang hinzuzurechnen sind dabei nach Satz 1 der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD/VKA auch Zusammenhangsarbeiten. Diese dürfen aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben eines Beschäftigten bei der tariflichen Bewertung zwecks Vermeidung einer tarifwidrigen „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden. Diese bilden eine natürliche Einheit und sind einander zuzurechnen. Die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte bleibt dabei zunächst außer Betracht. Erst nachdem die Bestimmung des Arbeitsvorgangs erfolgt ist, ist dieser anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten (BAG 22.06.2022, 4 AZR 440/21).

42

Die tarifliche Anforderung der „besonders schwierigen Tätigkeiten“ in Entgeltgruppe 9a ist erfüllt, wenn solche innerhalb eines Arbeitsvorgangs, der mindestens die Hälfte der Arbeitszeit ausmacht, in rechtlich erheblichem Ausmaß anfallen (BAG 09.09.2020, 4 AZR 195/20)

43

Prozessual gilt: Im Eingruppierungsrechtsstreit obliegt dem Kläger nach allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen die Darlegungslast. Vertritt er die Auffassung, seine Tätigkeit erfülle die Anforderungen einer höheren als der vom Arbeitgeber angenommenen Entgeltgruppe, so hat er je nach Lage und Erfordernissen des Einzelfalls diejenigen Tatsachen vorzutragen und gegebenenfalls auch zu beweisen, die den rechtlichen Schluss zulassen, die tariflichen Anforderungen des beanspruchten Tätigkeitsmerkmals der maßgebenden Entgeltgruppe seien erfüllt. Hierzu gehört die Darstellung der Tätigkeiten ebenso wie der Vortrag zur Erfüllung etwaiger zusätzlicher Anforderungen (vgl. BAG 22.06.2022, 4 AZR 440/21).

44

Falls das Tätigkeitsmerkmal der höheren Entgeltgruppe auf dem einer niedrigeren Entgeltgruppe aufbaut und eine zusätzliche tarifliche Anforderung – Heraushebungsmerkmal – vorsieht, deren genauer Inhalt sich erst durch eine Darstellung der Tätigkeit in der Ausgangsentgeltgruppe und deren Anforderungen erschließt, ist über die Darstellung der übertragenen Aufgaben hinaus ein Vorbringen erforderlich, das erkennen lässt, wodurch sich eine bestimmte Tätigkeit von der in der Ausgangsfallgruppe bewerteten „Normaltätigkeit“ unterscheidet. Dieser Vortrag muss dem Gericht einen Vergleich zwischen der Tätigkeit in der Ausgangsentgeltgruppe und der unter das höher bewertete Tarifmerkmal fallenden erlauben (BAG 22.06.2022, 4 AZR 440/21).

45

1.2. Vorstehend überschneiden sich die Entgeltgruppen 9a und 8 dergestalt mit der Entgeltgruppe 5, dass die zuerst genannten Entgeltgruppen auch einen Facharbeiterstatus erfordern. Sie bauen aber nicht in dem unter 1.1 genannten rechtlichen Sinn aufeinander auf.

46

Ausgangspunkt ist Entgeltgruppe 5, welche auf Beschäftigte zutrifft, die in Werkstätten mit einschlägiger mindestens dreijähriger Berufsausbildung handwerkliche Tätigkeiten ausüben. Dass der Kläger eine solche Tätigkeit ausübt und (mindestens) Entgeltgruppe 5 erfüllt, ist zwischen den Parteien unstreitig. Der Sachverhalt enthält keine Hinweise darauf, dass dem nicht so sein könnte.

47

Die Entgeltgruppen 8 und 9a für die dort genannten speziellen Fahrzeugarbeiten bauen aber nicht in einem formalen Sinne aufeinander auf (keine Verweisung auf die niedrigere Entgeltgruppe), sondern bilden zwei eigenständige Fallgruppen mit unterschiedlichen Schwerpunkten: Die Entgeltgruppe 8 betrifft – kurz gesagt – allgemeine besonders schwierige und verantwortungsvolle Arbeiten an Standardfahrzeugen und die Entgeltgruppe 9a besonders schwierige Arbeiten an Sonderaufbauten mit erweiterter Diagnose- und Fehlerbeseitigungsaufgaben an bestimmten Baugruppen. Diese Arbeiten werden jeweils in den beiden Entgeltgruppen selbstständig zur Voraussetzung gemacht. Dasselbe gilt für den Begriff „verantwortlich“.

Auch hier haben die Tarifvertragsparteien eine eigenständige Definition eingeführt, die ihre Voraussetzungen unabhängig von der Entgeltgruppe 5 festlegt.

48

1.3 Entgegen der Auffassung des Klägers liegt kein einheitlicher Arbeitsvorgang vor.

49

Nach Darstellung der Beklagten übt der Kläger zu 85% seiner Arbeitszeit Wartungs-, Prüf-, Ausstattungs- und Reparaturarbeiten an Lkws, Pkws, Sonderfahrzeugen, Arbeitsmaschinen und Geräten unterschiedlichster Marken und Typen für sämtliche Fachabteilungen der Beklagten sowie alle Fachbereiche der Stadt C. außer der Feuerwehr aus.

50

Bei natürlicher Betrachtungsweise sind die verschiedenen Reparatur- und Wartungsarbeiten einschließlich Fehlersuche einem einheitlichen Arbeitsergebnis zuzuordnen, nämlich der fachgerechten Durchführung aller Kfz-Reparaturen und Wartungsarbeiten. Die einzelnen Reparaturaufträge stellen wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten dar, die nach der Rechtsprechung zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden können. Sie sind nicht organisatorisch voneinander getrennt, eine Zerlegung der Tätigkeit in einzelne Reparaturarbeiten würde zu einer unzulässigen Atomisierung führen, die die Tarifvertragsparteien mit der Regelung zum Arbeitsvorgang vermeiden wollten. Folglich stellen die Reparatur- und Wartungsarbeiten sowie die Fehlerdiagnose und Fehlerbeseitigung durch den Kläger einen einheitlichen Arbeitsvorgang dar.

51

Nach Darstellung der Beklagten wirkt der Kläger zusätzlich zu 5% bei der Kontrolle und Prüfung des Ölabscheiders mit, zu weiteren 5% vertritt er andere Kfz-Mechatroniker und zu weiteren 5% vertritt er Meister in der Kfz-Werkstatt bei Wartungs-, Prüf-, Ausstattungs- und Reparaturarbeiten. Der Kläger wendet hiergegen ein, dass die Zeitanteile, die die Beklagte vortrage, nicht korrekt seien und stellt diesen eine eigene Berechnung gegenüber, insbesondere mit einer deutlich geringeren Befassung mit Tätigkeiten am Ölabscheider. Zudem macht der Kläger geltend, dass sich die Arbeiten in der Vertretung nicht von den eingangs genannten Arbeiten unterscheiden, da die Aufgaben in der Vertretung weitestgehend seinen Aufgaben entsprächen. Letzterem tritt die Beklagte nicht entgegen.

52

Allerdings geht damit auch der Kläger davon aus, dass er weit über die Hälfte seiner Arbeitszeit mit Tätigkeiten im zuerst genannten Bereich befasst ist, seiner Auffassung nach sogar für über 85%. Auf die weiteren Tätigkeiten kommt es deswegen nicht an.

53

1.4 Der Tarifvertrag spricht von der „auszuübenden Tätigkeit“ nicht von der „ausgeübten Tätigkeit“, was rechtlich bedeutet, dass nicht auf die tatsächliche Tätigkeit abzustellen ist, sondern auf die, deren Verrichtung beansprucht werden kann. Hierfür ist zunächst der Arbeitsvertrag maßgebend. Der Arbeitsvertrag vom 01.04.2016 enthält hierzu keine genauen Ausführungen, er nimmt lediglich Bezug auf eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5. Damit begründet der Arbeitsvertrag die Verpflichtung, Tätigkeiten zu erledigen, die eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 rechtfertigen. Nach der Niederschrift nach dem Nachweisgesetz zum Arbeitsvertrag vom 01.04.2016 wird der Kläger als Landmaschinenmechaniker beschäftigt. Daraus folgt die Verpflichtung des Klägers, Tätigkeiten eines Landmaschinenmechanikers auszuüben, die von der Entgeltgruppe 5 umfasst sind.

54

Hiergegen wendet sich der Kläger nicht.

55

Die Kammer unterstellt im Folgenden zugunsten des Klägers, dass die von ihm behauptete Tätigkeit, die der Entgeltgruppe 9a entspricht, nicht in Widerspruch steht zu der nach dem Arbeitsvertrag auszuübenden Tätigkeit. Eine (wirksame ggf. konkludente) Arbeitsvertragsänderung trägt der Kläger jedenfalls nicht vor.

56

1.5 Im Rahmen des zeitlich ganz überwiegenden Arbeitsvorgangs „Reparatur- und Wartungsarbeiten einschließlich Fehlersuche“ behauptet der Kläger, entsprechend der Entgeltgruppe 9a besonders

schwierige Ausstattungsarbeiten, Instandsetzungsarbeiten und Prüfarbeiten an Sonderaufbauten von Fahrzeugen (z.B. Straßenreinigungsmaschinen, Müllfahrzeugen, Pumpsaugwagen) durchzuführen und auch die Fehlerdiagnose und Fehlerbeseitigung an den elektronischen, mechanischen und hydraulischen bzw. pneumatischen Baugruppen.

57

Die Beklagte räumt ein, dass insgesamt der Anteil an Arbeiten an Sonderfahrzeugen und Sonderaufbauten unabhängig vom Schweregrad ca. 20% betrage. Damit fallen Tätigkeiten in diesem Bereich in rechtlich erheblichem Umfang an. Nicht erforderlich ist, dass diese Tätigkeiten innerhalb des Arbeitsvorgangs mehr als 50% ausmachen.

58

Die Beklagte trägt weiterhin vor, dass ca. 30% der Arbeitszeit des Klägers der Durchführung von Kundendiensten gewidmet sei sowie 50% der Reparatur von Fahrgestellen und Kleingeräten, nicht der Durchführung von besonders schwierigen und verantwortungsvollen Arbeiten an Aufbauten bzw. Sonderfahrzeugen.

59

Der Kläger führt nach seiner Darstellung auch Fehlerdiagnose und Fehlerbeseitigung an elektronischen, mechanischen und hydraulischen bzw. pneumatischen Baugruppen durch. Die Beklagte trägt vor, dass der Kläger in der Regel keine Fehlerdiagnosen an elektronischen Baugruppen durchführe und Fehlerdiagnosen an der Hydraulik nur unter Anleitung. Sie trägt allerdings auch nicht vor, dass diese Arbeiten nicht in rechtlich erheblichem Umfang anfielen.

60

Unabhängig davon unterstellt die Kammer im Folgenden, dass der Kläger die nach dem Tarifvertrag für die Entgeltgruppe 9a erforderlichen Arbeiten im Rahmen der einzelnen Reparaturaufträge im rechtlich erforderlichen Umfang durchführt.

61

1.6 Der Kläger führt diese Arbeiten allerdings nicht verantwortlich im Sinne der Tarifvorschrift aus.

62

Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9a setzt voraus, dass die dort genannten Arbeiten an Sonderaufbauten und an den dort genannten Baugruppen verantwortlich durchgeführt werden. Die erforderliche Verantwortlichkeit lässt sich nicht aus einer behaupteten Selbstständigkeit der Tätigkeit Erbringung ableiten (hierzu 1.6.3). Der Kläger betreut keine technische Einrichtung bzw. Anlage oder Teilanlage und hat daher deren Betriebsbereitschaft und Betriebssicherheit nicht zu gewährleisten; er trägt deshalb keine für die Entgeltgruppe 9a erforderliche Verantwortung (hierzu 1.6.4). Das ergibt eine Auslegung der tariflichen Regelung. Die Verantwortlichkeit des Klägers geht nicht über das in jedem Arbeitsverhältnis erforderliche Maß der verantwortungsvollen Erbringung der Arbeitsleistung hinaus. Im Einzelnen:

63

1.6.1 Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Rechtsreihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (zusammenfassend BAG 22.04.2010, 6 AZR 962/08).

64

1.6.2 Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9a setzt voraus, dass die dort genannten Arbeiten an Sonderaufbauten und an den dort genannten Baugruppen verantwortlich durchgeführt werden. Auf die Verantwortlichkeit bei Arbeiten, die dort nicht aufgeführt sind, kommt es daher nicht an. Nichts anderes gilt im Übrigen für das dort ebenfalls genannte Merkmal der Selbstständigkeit.

65

1.6.3 Der Kläger leitet seine Auffassung zu seiner Verantwortlichkeit im Kern aus seiner selbstständigen Arbeitsweise ab, die (zudem) das Merkmal der Selbstständigkeit in der Eingruppierungsregelung erfülle. Die Selbstständigkeit resultiere daraus, dass in der Regel eine Anleitung nicht nötig sei und auch nicht erfolge, auch nicht bei erschwerenden Umständen, dass er die Reparaturaufträge mit Ausnahme der Materialbeschaffung ohne weitere Unterstützung selbst abarbeite (einschließlich Fehleranalyse), und dass keine regelmäßige Kontrolle erfolge.

66

Das entspricht nicht den tariflichen Vorgaben. Die Anlage 1a zum 13. Landesbezirklichen Tarifvertrag handwerklicher Bereich Bayern vom 27.01.2020 – Entgeltgruppenverzeichnis handwerkliche Tätigkeiten Bayern regelt in der Vorbemerkung Nr. 10 bei Fehlen abweichender Regelungen den Begriff der Verantwortlichkeit ohne diesen Rückgriff auf eine Selbstständigkeit. Die Begriffe „verantwortlich“ / „eigenverantwortlich“ in einzelnen Tätigkeitsmerkmalen bedeuten danach die Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass für die zu betreuende technische Einrichtung / Anlage / Teilanlage das jeweils Notwendige und Richtige getan wird, um die Betriebsbereitschaft und die Betriebssicherheit zu gewährleisten. Der Tarifvertrag regelt daher gerade nicht, dass selbstständiges, sachverständiges und wenig kontrolliertes Handeln zu der geforderten Verantwortung führt.

67

Die eigenständige Definition des Begriffs „verantwortlich“ ist von den Tarifvertragsparteien bewusst vorgenommen worden. Den Tarifvertragsparteien ist der Begriff der „selbstständigen Erledigung“ durchaus geläufig. Wenn sie darauf verzichten, eine Verbindung zwischen beiden Begriffen im Rahmen einer ausdrücklichen Definition herzustellen, folgt daraus, dass sie beide Merkmale getrennt und eigenständig sehen. Die beiden Merkmale selbstständig und verantwortlich sind daher nicht einheitlich oder in Verbindung miteinander zu sehen, sondern jeweils getrennt und sie müssen kumulativ gegeben sein.

68

Das bedeutet nicht, dass tatsächlich keine Bezüge zwischen beiden Merkmalen bestehen. In tatsächlicher Hinsicht setzt Verantwortlichkeit auch eine gewisse Selbstständigkeit voraus. Insoweit ist eine gewisse tatsächliche Selbstständigkeit notwendige Voraussetzung für eine Verantwortlichkeit, allerdings keine hinreichende. Es müssen zudem die weiterhin dort ausdrücklich genannten Voraussetzungen vorliegen.

69

Damit stellt der Tarifvertrag gleichzeitig klar, dass hier eine anders gelagerte Verantwortung gemeint ist, die über eine in jedem Arbeitsverhältnis enthaltene Verpflichtung zur verantwortlichen Tätigkeit hinausgeht. Jeder Arbeitnehmer – auch in Entgeltgruppe 5 – hat für die ordnungsgemäße Verrichtung der ihm übertragenen Arbeiten einzustehen und die Pflicht, seine eigenen Angelegenheiten und Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft zu erledigen. Da die Qualität der Arbeitsergebnisse und die sachgerechte Behandlung der anvertrauten und bereitgestellten Materialien und Geräte auch für die Entgeltgruppe 5 selbstverständlich ist, muss sich für die Entgeltgruppe 9a die erforderliche und explizit benannte Verantwortung auf weitergehende Umstände beziehen (vgl. LAG Köln 04.09.1998 12 (8) Sa 105/98), hier auf die Gewährleistung der Betriebssicherheit und Betriebsbereitschaft. Die Tarifvertragsparteien haben hier die Anforderung „verantwortlich“ selbst und eigenständig im Vergleich zur „normalen“ Verantwortung definiert (vgl. BAG 16.08.2023, 4 AZR 301/22). Sie stellt deswegen auch nicht nur eine gesteigerte „normale“ Verantwortung dar.

70

1.6.4 Bezugspunkt der Verantwortung ist nach der tariflichen Regelung eine zu betreuende technische Einrichtung / Anlage / Teilanlage. Ein solche technische Einrichtung oder Anlage wurde dem Kläger nicht zur Betreuung übertragen und damit auch nicht die Aufgabe, deren Betriebssicherheit und Betriebsbereitschaft zu gewährleisten.

71

Der den Tarifbegriff „verantwortlich“ näher erläuternde Tarifbegriff „Betriebsbereitschaft gewährleisten“ bedeutet, dass darauf zu achten ist, dass die zu betreuende technische Einrichtung / Anlage / Teilanlage in einem betriebsbereiten Zustand ist. Diese muss folglich ständig auf ihre Funktionsbereitschaft überprüft und auftretende Defekte alsbald behoben werden (BAG 28.05.1997, 10 AZR 515/95). Das setzt voraus, dass der mit Wartungs- und Instandsetzungsaufgaben betraute Angestellte diese nicht auf Einzelanweisungen von Vorgesetzten durchführt, sondern auf Grund eigener Entscheidung. Damit „gewährleistet“ nur derjenige die Betriebsbereitschaft einer Anlage, der im Rahmen allgemeiner Aufgabenzuweisungen im Einzelfall selbstständig entscheidet, welche konkreten Wartungs- und insbesondere Instandsetzungsarbeiten durchzuführen sind (BAG 18.11.1998, 10 AZR 633/97). Nur dann ist der Kläger im Sinne der Tarifvorschrift verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass das jeweils Notwendige und Richtige getan wird, um die Betriebsbereitschaft und Betriebssicherheit zu gewährleisten.

72

1.6.5 Entgegen der Auffassung der Beklagten macht der Tarifvertrag allerdings nicht zur Voraussetzung, dass die erforderliche allgemeine Aufgabenzuweisung die Verantwortung für den gesamten Fuhrpark umfasst, die nach ihrer Auffassung beim Werkstattleiter liegt. Nachdem der Tarifvertrag ausdrücklich auch Teile einer Anlage oder auch eine technische Einrichtung für hinreichend hält, spricht nichts dagegen, auch Teile des Fuhrparks, ggf. bis hin zu einem einzelnen Fahrzeug, genügen zu lassen.

73

1.6.6 Die Übertragung der hier erforderlichen Verantwortung durch allgemeine Aufgabenzuweisung kann sowohl ausdrücklich, aber auch konkludent erfolgen. Eine solche ausdrückliche Übertragung macht der Kläger nicht geltend.

74

Entscheidend für eine konkludente Übertragung ist, ob ein entsprechendes Handeln den genannten Erklärungswert hat und dem Kläger folglich Tätigkeiten zugewiesen wurden und immer noch werden, die eine solche besondere Verantwortung mit sich bringen.

75

1.6.7 Eine solch konkludente Übertragung einer besonderen Verantwortung kann die Kammer nicht erkennen.

76

Dem Kläger werden einzelne konkrete Arbeitsaufträge in Form von Reparaturen und Wartungsarbeiten an den verschiedenen im Fuhrpark befindlichen Fahrzeugen anvertraut.

77

Diese Aufträge hat der Kläger abzuarbeiten und für das jeweils erzielte Arbeitsergebnis - wie jeder Angestellte – einzustehen. Der Kläger trägt damit im Rahmen dieser einzelnen Arbeitsaufträge die Verantwortung für die ordnungsgemäße Ausführung jeder einzelnen Arbeit. Mit Abschluss dieser Arbeit endet aber seine Verantwortung. Der Kläger teilt dem Werkstattleiter die Beendigung des Auftrags mit und bekommt einen Folgeauftrag.

78

Die so vermittelte Verantwortung des Klägers bezieht sich deshalb nicht auf den Fuhrpark oder Teile hiervon, sondern „nur“ auf den konkreten Auftrag. Aus diesem Grund kann seine Verantwortung für die ordnungsgemäße Erledigung des ihm zugewiesenen einzelnen Arbeitsauftrags auch nicht als Mitverantwortung für die Gewährleistung der Betriebssicherheit und Betriebsbereitschaft angesehen werden. Eine arbeitsteilige Arbeitsweise bei unterschiedlichen Bezugspunkten von Verantwortung führt nicht dazu, dass jeder für andere Aufgaben die (Mit) Verantwortung mit übernimmt. Der Kläger wirkt dabei mit, dass insgesamt die Werkstatt in die Lage versetzt wird, die Betriebssicherheit und Betriebsbereitschaft des Fuhrparks oder Teile hiervon zu gewährleisten, trägt aber nicht die (Mit) Verantwortung hierfür.

79

1.6.8 Ein vom Kläger behaupteter regelmäßiger Verzicht auf eine Kontrolle seiner Arbeitsergebnisse (jedenfalls mittlerweile von der Beklagten bestritten) ändert nicht den Bezugspunkt der Verantwortung des Klägers. Ein weitgehender Verzicht auf Kontrolle könnte allenfalls Auswirkungen auf die Verantwortung der ihm zugewiesenen einzelnen Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten haben. Ein Kontrollverzicht führt aber nicht dazu, dass ihm dadurch eine gänzlich andere Aufgabe (zusätzlich) zugewiesen wird, nämlich über die

einzelne Arbeit hinaus die Betriebssicherheit und Betriebsbereitschaft einer technischen Einrichtung / Anlage / Teilanlage zu gewährleisten.

80

Hinzu kommt, dass vorliegend einem (zeitweisen) Verzicht auf Kontrolle kein über diesen Vorgang hinausreichender Erklärungswert beizumessen ist. Denn der Werkstattleiter hat jederzeit die volle Kontrollmöglichkeit über die Arbeitsausführung des Klägers und kann diese Kontrollen sowohl in der Häufigkeit als auch in der Tiefe jederzeit dadurch steuern, dass der Kläger die Beendigung eines Arbeitsauftrages ihm mitteilen muss. Er kann dann anhand des konkreten Reparaturauftrages, seiner Sach- und Personenkenntnis sowie der Qualifikation des Klägers in jedem einzelnen Auftragsfall entscheiden, ob er eine Kontrolle für notwendig erachtet. Selbst wenn er eine Kontrolle für überflüssig erachtet, trägt er weiterhin die Verantwortung. Ein Übergang der Verantwortung auf den Kläger durch das Unterlassen von Kontrollen geht damit nicht einher.

81

Unerheblich ist, dass der Kläger meint, er müsse den Abschluss eines einzelnen Arbeitsauftrags nur deswegen dem Werkstattleiter anzeigen, damit er einen neuen Auftrag zugewiesen bekommt. Auch der Kläger räumt ein, dass in der Vergangenheit seine Arbeitsergebnisse in Einzelfällen kontrolliert wurden. Dies zeigt, dass der Werkstattleiter durchaus Einzelfallentscheidungen dahingehend getroffen hat, ob eine Kontrolle notwendig erscheint oder nicht. Erst wenn er eine Kontrolle nicht für erforderlich gehalten hat, hat er eine solche unterlassen und das Fahrzeug direkt wieder zur Nutzung freigegeben. Damit räumt auch der Kläger ein, dass mit seiner Mitteilung, die Arbeit abgeschlossen zu haben, eine Kontrollmöglichkeit eröffnet wurde, und dass – wenn auch selten – diese Kontrolle daraufhin erfolgt sei. Die jederzeitige Möglichkeit zur Kontrolle führt auch bei (zeitweise) weitgehendem Verzicht nicht dazu, dass dadurch die Verantwortung des Klägers gesteigert wird.

82

Unerheblich ist auch der Vortrag des Klägers, der Werkstattleiter habe jedenfalls in der Vergangenheit angesichts seiner anderweitigen Aufgaben tatsächlich gar nicht die Möglichkeit gehabt, die Arbeitsausführung des Klägers zu kontrollieren. Das schränkt möglicherweise die Verantwortung des Werkstattleiters gegenüber der Beklagten ein, weitet aber die Verantwortung des Klägers nicht aus. Eine Einschränkung der grundsätzlichen Kontrollmöglichkeit des Werkstattleiters ist damit nicht verbunden.

83

Soweit der Kläger vorträgt, bei kleineren Reparaturen, bei denen die Fahrer der Auftragsfahrzeuge auf Erledigung warten konnten, habe er auch selbst das jeweilige Fahrzeug direkt an die Fahrer übergeben, ohne mit dem Werkstattleiter Rücksprache zu halten, ändern dies nichts an der Beurteilung. Der Kläger trägt damit nämlich gerade nicht vor, dass es sich dabei um solche Tätigkeiten gehandelt habe, die die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 9a erfüllen.

84

1.6.9 Insgesamt hat der Kläger daher nicht unabhängig von den jeweiligen Arbeitsaufträgen für die Betriebsbereitschaft und Betriebssicherheit des Fuhrparks oder Teilen hiervon einzustehen. Diese tarifliche Voraussetzung liegt nicht vor, wenn – wie hier – „lediglich“ die einzelnen konkreten Aufträge sorgfältig abgearbeitet werden müssen. Der Kläger trägt die Verantwortung für die abgeschlossene Wartungs- oder Instandsetzungsarbeit, mehr nicht.

85

1.7 Ein anderes Ergebnis ergibt sich auch nicht dann, wenn man entgegen dem Vorstehenden den Begriff „verantwortlich“ nicht als eigenständig definiert ansehen, sondern im Sinne von einer auf der Verantwortung einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 aufbauenden gesteigerten „vollen Verantwortung“ verstehen würde (vgl. BAG 16.08.2023, 4 AZR 301/22). Auch eine solche volle Verantwortung trägt der Kläger nicht.

86

Auch nach dem Vortrag des Klägers entscheidet er nicht selbst, welche Aufgaben er wann und in welcher Weise erledigt. Ihm werden die einzelnen Aufgaben zugewiesen. Lediglich im Rahmen der konkreten Abarbeitung hat der Kläger eine gewisse Selbstständigkeit und damit auch eine gewisse (allerdings nicht gesteigerte) Verantwortung. Hinzu kommt, dass der Kläger auch nach seinem Vortrag nicht unkontrolliert arbeitet. Auch wenn jedenfalls in der Vergangenheit überwiegend auf Kontrolle verzichtet wurde, ändert das

nichts an einer Kontrolle dann, wenn der Werkstattleiter diese für angezeigt hält. Ein (zeitweiser) tatsächlicher Verzicht auf eine häufigere Kontrolle ändert die Verantwortlichkeit des Klägers nicht. Insoweit gilt das bereits oben Gesagte.

87

1.8 Insgesamt hat daher das Arbeitsgericht die Klage in ihrem Hauptantrag zutreffend abgewiesen, die Berufung ist insoweit zurückzuweisen.

88

2. Auch die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 sind nicht gegeben.

89

Nach dieser Vorschrift sind Facharbeiterinnen / Facharbeiter eingruppiert, denen besonders schwierige und verantwortungsvolle Ausstattungsarbeiten, Instandsetzungsarbeiten und Prüfarbeiten an Fahrzeugen zur selbstständigen und verantwortlichen Ausführung übertragen sind (z.B. an Bremsen, Antiblockiersystemen und Antischlupfsystemen, Motoren, Feinmechanik, Lenkungsgeometrie, halbautomatischen oder vollautomatischen Getrieben sowie hydraulischen Steueraggregaten und Lenkungsaggregaten, verantwortliche Vorbereitung zur Durchführung von Prüfungen gem. § 29 StVZO mit Mängelbeseitigung).

90

Auch in diesem Zusammenhang haben die Tarifvertragsparteien auf die eigenständige Definition des Begriffs „verantwortlich“ wie oben erläutert zurückgegriffen. Auch hier erfüllt der Kläger diese Anforderung nicht.

91

Ein anderes Ergebnis ergibt sich hier auch nicht dann, wenn man entgegen dem Vorstehenden den Begriff „verantwortlich“ nicht als eigenständig definiert ansehen, sondern im Sinne von einer auf der Verantwortung einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 aufbauenden gesteigerten „vollen Verantwortung“ verstehen würde. Es gilt das unter 1.7. Gesagte entsprechend.

92

Die Berufung ist daher auch in ihrem Hilfsantrag zurückzuweisen.

93

3. Nachdem der Kläger weder Anspruch auf eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9a noch in die Entgeltgruppe 8 hat, ist die Berufung insgesamt zurückzuweisen.

II.

94

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

95

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.