

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 16. Oktober 2024
- 4 AZR 290/23 -
ECLI:DE:BAG:2024:161024.U.4AZR290.23.0

I. Arbeitsgericht Herford

Urteil vom 5. Januar 2023
- 3 Ca 549/22 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 14. September 2023
- 15 Sa 131/23 -

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung - Spezialkenntnisse in der Zigarrenindustrie

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 290/23
15 Sa 131/23
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Oktober 2024

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Oktober 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Klug, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Betz sowie den ehrenamtlichen Richter Hoffmann und die ehrenamtliche Richterin Vesper für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14. September 2023 - 15 Sa 131/23 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers sowie sich daraus ergebende Differenzvergütungsansprüche. 1

Die Beklagte, Mitglied des Bundesverbands der Zigarrenindustrie e.V. (BdZ), stellt Zigarren und Zigarillos her, die in ihrem Betrieb in B mit Spezialmaschinen verpackt und mit Steuerbanderolen versehen werden. Dort ist der Kläger, der nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts eine dreieinhalbjährige Ausbildung zum „Industriemechaniker“ abgeschlossen hat, seit 2012 als „Werkarbeiter/Schlosser“ beschäftigt. Er ist Mitglied der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). 2

Die Beklagte vergütet den Kläger nach Lohngruppe 1 Tätigkeitsgruppe b des zwischen dem BdZ und der NGG geschlossenen Lohntarifvertrags (LTV). Darüber hinaus erhält der Kläger - wie alle Schlosser - einen Zuschlag in Höhe von 0,30 Euro pro Stunde. Der Arbeitnehmer B, der dieselben Tätigkeiten wie der Kläger ausübt, erhält ein - höheres - Entgelt nach Lohngruppe 1 Tätigkeitsgruppe a LTV. 3

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung hat der Kläger die Auffassung vertreten, er könne eine Vergütung nach Lohngruppe 1 Tätigkeitsgruppe a LTV beanspruchen. Aufgrund seiner Ausbildung sei er - wie tariflich gefordert - „Metallhandwerker“. Das Berufsbild des Industriemechanikers vereine die Berufe des Schlossers und des Elektrikers. Durch seine Ausbildung sei er „besonders qualifiziert“ iSd. tariflichen Anforderungen, da diese mit einer Dauer 4

von dreieinhalb Jahren weit über die in Lohngruppe 1 Tätigkeitsgruppe a LTV geforderte Berufsausbildung von zwei Jahren hinausgehe. Er sei vielseitiger einsetzbar als ein Schlosser oder Elektriker. Schließlich verfüge er über „Spezialkenntnisse in der Zigarrenindustrie“, da er für die Zigarrenindustrie hergestellte Spezialmaschinen bediene, warte und steuere. Jedenfalls stehe ihm die begehrte Vergütung nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu. Er könne dieselbe Vergütung wie der Arbeitnehmer B verlangen.

Der Kläger hat zuletzt - zusammengefasst - beantragt,

5

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.481,14 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 256,00 Euro seit dem 1. Januar 2022, aus 237,98 Euro seit dem 1. Februar 2022, aus 226,93 Euro seit dem 1. März 2022, aus 261,23 Euro seit dem 1. April 2022, aus 238,79 Euro seit dem 1. Mai 2022 und aus 260,21 Euro seit dem 1. Juli 2022 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. August 2022 nach Lohngruppe 1: Handwerker Tätigkeitsgruppe 1a des Lohntarifvertrags zwischen dem Bundesverband der Zigarrenindustrie e.V. (BdZ) und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten zu vergüten.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger verfüge weder über die erforderliche Ausbildung iSd. Lohngruppe 1 Tätigkeitsgruppe a LTV noch über Spezialkenntnisse im Tarifsinn. Solche müssten sich auf die Herstellung von Zigarren beziehen.

6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.

7

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dass dem Kläger weder aufgrund bei-

8

derseitiger Tarifgebundenheit nach den Regelungen des LTV noch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz die begehrten Ansprüche zustehen.

- I. Die Klage ist zulässig. 9
1. Sie ist hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger, der sein Begehren aus zwei Streitgegenständen - einem Anspruch aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit und einem solchen nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (*vgl. hierzu BAG 9. Dezember 2015 - 4 AZR 131/13 - Rn. 31*) - herleitet, hat diese hinreichend in ein Eventualverhältnis gesetzt (*zu den Anforderungen BAG 24. Januar 2024 - 4 AZR 114/23 - Rn. 11; 28. April 2021 - 4 AZR 230/20 - Rn. 18*). Er stützt, wie er in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt hat, seine Klage vorrangig auf beiderseitige Tarifgebundenheit und hilfsweise auf den Anspruch aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. 10
2. Für den Feststellungsantrag besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Es handelt sich um einen Eingruppierungsfeststellungsantrag, der auch gegenüber der Beklagten als einem privatwirtschaftlichen Unternehmen zulässig ist (*vgl. BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 250/21 - Rn. 29 mwN*). 11
- II. Die Klage ist insgesamt unbegründet. Der Kläger kann keine Vergütung nach Lohngruppe 1 Tätigkeitsgruppe a LTV verlangen. 12
1. Ein Anspruch auf eine Vergütung nach Lohngruppe 1 Tätigkeitsgruppe a LTV ergibt sich nicht aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit. Der Kläger hat nicht dargelegt, dass seine Tätigkeit die tariflichen Anforderungen erfüllt. 13
- a) Für das Arbeitsverhältnis gelten aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit die zwischen dem BdZ und der NGG geschlossenen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Im streitgegenständlichen Zeitraum sind dies ua. der Manteltarifvertrag vom 4. April 2000 (MTV) sowie der je-

weils geltende Lohntarifvertrag (zunächst vom 17. Juni 2021 und zuletzt vom 6. Juli 2023).

b) Nach § 4 Nr. 1 MTV werden die Entgelte in gesonderten Tarifverträgen geregelt. Der LTV enthält ua. folgende - im Streitzeitraum unverändert gebliebene - Bestimmungen: 15

„B. Tätigkeitsgruppenverzeichnis

Lohngruppe 1: Handwerker

Tätigkeitsgruppe a)

Besonders qualifizierte Metallhandwerker und Elektriker mit Spezialkenntnissen in der Zigarrenindustrie sowie Drucker; Voraussetzung nachgewiesene abgeschlossene Berufsausbildung.

Tätigkeitsgruppe b)

Handwerker mit nachgewiesener abgeschlossener Berufsausbildung oder mit gleichwertigen auf andere Art und Weise erworbenen Kenntnissen, zum Beispiel Autoschlosser, Elektriker, Maler, Maurer, Metallhandwerker, Schreiner.

Tätigkeitsgruppe c)

Sonstige Handwerker ohne abgeschlossene Berufsausbildung; Kraftfahrer, Heizer.

...

C. Eingruppierung und Zulagen

1. Für Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verschiedener Gruppen ausüben, ist ein Mischlohn betrieblich zu vereinbaren.
2. Die Eingruppierung von Arbeiten in Tätigkeitsgruppen, die in dem Tätigkeitsgruppenverzeichnis nicht aufgeführt sind, erfolgt im Einvernehmen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat. Wird keine Einigung erzielt, so entscheidet die Einstufungsstelle.“

c) Maßgebend für die Eingruppierung sind entgegen der Auffassung des Klägers nicht allein die ausdrücklich in den Tätigkeitsgruppen genannten subjektiven Anforderungen (zB Berufsausbildung), sondern auch die auszuübende Tätigkeit. Das ergibt die Auslegung der tariflichen Vorschriften (*zu den Maßstäben BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 35 mwN, BAGE 164, 326*). 16

- aa) Weder der LTV noch der MTV regeln ausdrücklich, nach welchen Grundsätzen die Eingruppierung der Arbeitnehmer zu erfolgen hat. Es wäre zwar möglich und zulässig, für die Bewertung der Tätigkeit (allein) personenbezogene Anforderungen wie etwa eine Ausbildung oder die Beschäftigungsdauer heranzuziehen. In der Regel wird aber die jeweilige Tätigkeit des Arbeitnehmers bewertet. Daher sind tarifliche Anforderungen grundsätzlich so zu verstehen, dass sie sich auf diese beziehen. Wird eine bestimmte Ausbildung vorausgesetzt, bedeutet dies regelmäßig, dass die bei einer solchen Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sein müssen, um die übertragenen Tätigkeiten ausüben zu können (*vgl. zu einer ähnlichen Regelung BAG 16. November 2016 - 4 AZR 127/15 - Rn. 17, 32*). 17
- bb) Für eine abweichende, allein auf personenbezogene Anforderungen abstellende Regelung fehlt es vorliegend an ausreichenden Anhaltspunkten. Der LTV verwendet zwar in den Tätigkeitsgruppen der Lohngruppe 1 ausschließlich Berufsbezeichnungen (zB „Elektriker“, „Handwerker“) sowie personenbezogene Merkmale (zB „Spezialkenntnisse“). Bereits die Bezeichnungen als „Tätigkeitsgruppenverzeichnis“ und „Tätigkeitsgruppe“ sprechen aber gegen ein solches Verständnis. Zudem ist nach C Nr. 1 und Nr. 2 LTV für Misch Tätigkeiten und Arbeiten, die im Tätigkeitsgruppenverzeichnis nicht aufgeführt sind, ausdrücklich die „Tätigkeit“ maßgebend. Auch dies spricht dagegen, für einheitlich zu bewertende Tätigkeiten einen anderen Maßstab zugrunde zu legen. 18
- d) Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen dazu getroffen, ob es sich bei der Tätigkeit des Klägers um eine einheitlich zu bewertende Tätigkeit oder eine Misch Tätigkeit nach C Nr. 1 LTV handelt. Zugunsten des Klägers kann von einer einheitlich zu bewertenden Tätigkeit ausgegangen werden. Selbst wenn eine solche vorliegt, erfüllt er nicht die subjektiven tariflichen Anforderungen für eine Vergütung nach Lohngruppe 1 Tätigkeitsgruppe a LTV. 19
- aa) Es spricht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts viel dafür, dass der Kläger „Metallhandwerker“ oder „Elektriker“ iSd. tariflichen Regelung ist. 20

(1) „Metallhandwerker und Elektriker“ ist jeder Arbeitnehmer, der eine Ausbildung abgeschlossen hat, die dem Metall- und Elektrogewerbe zugeordnet werden kann. Dieses weite Verständnis ist mangels Verwendung genauer Berufsbezeichnungen geboten. Es existiert kein allgemeines Verständnis, welches den Begriffen abschließend verschiedene Berufe zuordnen würde (*vgl. zum Rückgriff auf den allgemeinen Sprachgebrauch BAG 17. Juli 2024 - 4 AZR 268/23 - Rn. 26; 24. Januar 2024 - 4 AZR 114/23 - Rn. 34 mwN*). Von einem solchen gehen weder der Bundesverband Metall - Vereinigung Deutscher Metallhandwerke (<https://www.metallhandwerk.de/bildung-karriere/berufsbilder/>, zuletzt abgerufen am 15. Oktober 2024) noch das Bundesinstitut für Berufsbildung (<https://www.bibb.de/de/141009.php> und <https://www.bibb.de/de/84066.php> - jeweils zuletzt abgerufen am 15. Oktober 2024) aus.

21

(2) Der Kläger hat seinen Angaben zufolge eine Ausbildung als „Industriemechatroniker“ absolviert. Zur näheren Beschreibung seiner Ausbildung hat er zuletzt auf eine solche als „Industriemechaniker“ verwiesen. Damit bleibt unklar, welche Ausbildung er tatsächlich abgeschlossen hat. Jedenfalls die Ausbildung zum „Mechatroniker“ kann dem Metall- und Elektrogewerbe zugeordnet werden (*vgl. auch Zentralverband des Deutschen Handwerks unter <https://www.handwerk.de/infos-zur-ausbildung/ausbildungsberufe/berufsprofile/mechatronikerin>, zuletzt abgerufen am 15. Oktober 2024*).

22

bb) Selbst wenn man zugunsten des Klägers von einer solchen Berufsausbildung ausgeht, ist von ihm nicht hinreichend dargelegt, dass er für seine Tätigkeit aufgrund von Spezialkenntnissen in der Zigarrenindustrie besonders qualifiziert ist.

23

(1) Voraussetzung für eine Eingruppierung in Lohngruppe 1 Tätigkeitsgruppe a LTV ist, dass ein Arbeitnehmer aufgrund von Spezialkenntnissen in der Zigarrenindustrie besonders qualifiziert ist. Dabei handelt es sich um eine einheitliche Anforderung. Zur Erfüllung der tariflichen Merkmale ist weder erforderlich, dass ein Arbeitnehmer „besonders qualifiziert“ ist und darüber hinaus über „Spezialkenntnisse in der Zigarrenindustrie“ verfügt, noch ist die Bestimmung so zu verstehen, ein Metallhandwerker müsse (lediglich) „besonders qualifiziert“

24

sein, während für einen Elektriker „Spezialkenntnisse in der Zigarrenindustrie“ erforderlich sind.

(a) Der Wortlaut der Regelung lässt verschiedene Deutungen zu. Die Anforderungen „besonders qualifiziert“ und „mit Spezialkenntnissen in der Zigarrenindustrie“ werden weder eindeutig zusammengefasst (zB durch Verwendung des Wortes „aufgrund“) noch als getrennte Voraussetzungen formuliert (zB durch Einfügung von „darüber hinaus“). Das Wort „mit“ bedeutet „einschließlich“, „mit/unter Einschluss“, „samt“ oder „anhand“, „durch“, „mithilfe von“ (*Duden Das Synonymwörterbuch 7. Aufl. Stichwort „mit“*), und kann daher sowohl für eine Zusammenfassung als auch eine Trennung sprechen. 25

(b) Aus der Systematik der Regelung ergibt sich, dass die „Spezialkenntnisse in der Zigarrenindustrie“ als Erläuterung der besonderen Qualifikation zu verstehen sind. Müsste ein Arbeitnehmer zur Erfüllung der tariflichen Anforderungen ausschließlich „besonders qualifiziert“ sein oder darüber hinaus über „Spezialkenntnisse in der Zigarrenindustrie“ verfügen, fehlte es an jeglichem Anhaltspunkt dafür, nach welchen Kriterien von einer solchen besonderen Qualifikation auszugehen ist. Spezialkenntnisse in der Zigarrenindustrie würden hierfür ausscheiden, da diese eine weitere tarifliche Anforderung darstellen würden. Es könnte dann jede - andere - beliebige Fähigkeit in Betracht kommen. 26

(2) Spezialkenntnisse iSd. tariflichen Regelung sind dem jeweiligen Berufsbild entsprechende oder fachfremde Kenntnisse, die über die im Rahmen der einschlägigen Berufsausbildung erworbenen hinausgehen und für die Tätigkeit erforderlich sind. 27

(a) Dem Wortlaut nach sind „Spezialkenntnisse“ Einzel-, Sonder- oder Fachkenntnisse und damit solche, die über die üblicherweise erforderlichen Kenntnisse hinausgehen. Sie können sich ua. auf die erforderliche Breite und Tiefe des Wissens, auf besondere Arbeitsmittel oder besondere Aufgaben beziehen. „Normalkenntnisse“ - als üblicherweise erforderliche - setzen nach der tariflichen Systematik eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung voraus. Sie sind bereits Voraussetzung für eine Eingruppierung in Lohngruppe 1 Tätigkeitsgruppe b 28

LTV (zu einer ähnlichen Tarifregelung BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 76/19 - Rn. 18).

(b) Die Spezialkenntnisse können sowohl auf dem eigentlichen Fachgebiet des Arbeitnehmers erworben sein und damit noch dem jeweiligen Berufsbild entsprechen als auch auf anderen Fachgebieten liegen. Erforderlich ist allerdings, dass es sich - unabhängig vom Fachgebiet - nicht um Grundkenntnisse handelt, die im Rahmen einer Berufsausbildung erworben werden. Anderenfalls würden sie nicht über die Normkenntnisse „hinausgehen“ (vgl. BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 76/19 - Rn. 19). 29

(c) Die Spezialkenntnisse müssen der „Zigarrenindustrie“ zuzuordnen sein. Das ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht ausschließlich im Hinblick auf die Produktion von Zigarren möglich, sondern kann auch bei Kenntnissen in Bezug auf sonstige Besonderheiten der Zigarrenindustrie, zB hinsichtlich Verpackung und Lagerung, erfüllt sein. Dem Wortlaut lässt sich keine Beschränkung auf die Zigarrenproduktion entnehmen. Zudem betrifft die tarifliche Regelung „Metallhandwerker und Elektriker“ und damit nicht unmittelbar mit der Zigarrenproduktion beschäftigte Arbeitnehmer. Diese würden, soweit sie im Bereich ihrer Ausbildungsberufe tätig sind, nur ausnahmsweise über Kenntnisse in der Zigarrenindustrie verfügen, die Grundkenntnisse überschreiten und daher als Spezialkenntnisse anzusehen sind. 30

(d) Letztlich müssen die Spezialkenntnisse für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich sein (Rn. 16 ff.). Das ist nur dann der Fall, wenn erst die Spezialkenntnisse dem Arbeitnehmer die Ausführung seiner Tätigkeit ermöglichen, nicht aber, wenn sie lediglich nützlich oder erwünscht sind (BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 76/19 - Rn. 20 mwN). 31

(3) Nach diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, dass der Kläger nicht ausreichend dargelegt hat, über Spezialkenntnisse in der Zigarrenindustrie zu verfügen. 32

(a) Diese ergeben sich nicht bereits aus der vom Kläger absolvierten Ausbildung. Spezialkenntnisse müssen gerade über die durch die erforderliche Ausbil- 33

dung vermittelten Kenntnisse hinausgehen. Zudem ist vom Kläger weder vorge-
tragen noch sonst ersichtlich, dass die Ausbildung in einem Zusammenhang mit
der Zigarrenindustrie gestanden und ihm daher - auch wenn diese länger als die
tariflich geforderte Ausbildung von zwei Jahren dauerte - auf diese bezogene
Kenntnisse vermittelt hätte.

(b) Es ergeben sich zudem keine Spezialkenntnisse daraus, dass der Kläger 34
bereits seit vielen Jahren seine Tätigkeit an Maschinen verrichtet, die speziell für
die Zigarrenindustrie hergestellt worden sind.

(aa) Durch Berufserfahrung können zwar Spezialkenntnisse erworben wer- 35
den; dies ist aber nicht zwingend. Wäre allein aufgrund einer länger andauernden
Beschäftigung davon auszugehen, dass ein Arbeitnehmer über Spezialkennt-
nisse verfügt, würde dies zu einer automatischen Höhergruppierung führen, die
im LTV nicht vorgesehen ist.

(bb) Der Kläger hat nicht dargelegt, welche konkreten Spezialkenntnisse er 36
im Rahmen seiner Tätigkeit erworben hat. Nach seinem Vortrag ist er bereits seit
Beginn des Arbeitsverhältnisses ohne Einschränkung an den Verpackungsmas-
chinen tätig. Dies spricht gegen die Annahme, seine Tätigkeit erfordere Spezi-
alkenntnisse hinsichtlich der von ihm bedienten Maschinen. Vertiefte Kenntnisse
über deren Funktionsweise wären dann allenfalls wünschenswert. Über die Aus-
bildung hinausgehende Kenntnisse hat der Kläger nicht behauptet.

2. Der Kläger kann sein Begehren auf eine höhere Vergütung auch nicht 37
auf den hilfsweise geltend gemachten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungs-
grundsatz stützen.

a) Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hat eine Ar- 38
beitgeberin, die Teilen ihrer Arbeitnehmer nach einem bestimmten erkennbaren
generalisierenden Prinzip Leistungen gewährt, Gruppen von Arbeitnehmern, die
sich in gleicher oder vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Unter-
sagt ist ihr danach sowohl eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeit-
nehmer innerhalb einer Gruppe als auch eine sachfremde Gruppenbildung. Trotz
des Grundsatzes der Vertragsfreiheit gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz auch

im Bereich der Entgeltzahlung, sofern die Vergütung aufgrund eines bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzips erfolgt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder sonstiger sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden lässt (*BAG 24. Januar 2024 - 4 AZR 362/22 - Rn. 27 mwN*).

b) Der Kläger hat bereits nicht dargelegt, dass die Beklagte Leistungen nach einem anderen Vergütungssystem als dem LTV gewährt. Er ist lediglich der Auffassung, die Beklagte würde fehlerhaft davon ausgehen, der Arbeitnehmer B verfüge im Gegensatz zu ihm über die erforderlichen Spezialkenntnisse. Diesem Vorbringen lässt sich bereits kein generalisierendes Prinzip oder die unterschiedliche Behandlung von Gruppen von Arbeitnehmern entnehmen, das auf ein gestaltendes Verhalten der Beklagten zurückgeht. Vielmehr vergütet sie sowohl den Kläger als auch den Arbeitnehmer B - ihrer Auffassung nach - in Anwendung der Regelungen des LTV. Ein bloßer Normvollzug vermag einen Anspruch auf Gleichbehandlung nicht zu begründen (*BAG 13. November 2013 - 4 ABR 16/12 - Rn. 18; 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 40, BAGE 127, 305*).

III. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO. 40

Treber

Betz

Klug

P. Hoffmann

Vesper