

Aktenzeichen: 4 AZR 1005/06
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 17. Oktober 2007
- 4 AZR 1005/06 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 11. April 2006
- 34 Ca 1604/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 8. September 2006
- 17 Sa 933/06 u. 17 Sa 1445/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Konzerntarifvertrag - Bewährungszeiten - Beschäftigungszeiten bei Betriebsübergang

Gesetze:

Manteltarifvertrag vom 24. September 2004 zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (MTV Pro Seniore) §§ 11, 12, 12b, Anlage A und B; BGB § 613a Abs. 1; TVG § 1 Abs. 2; ZPO § 256

Leitsätze:

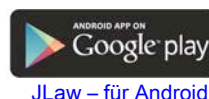
1. Ein durch eine Konzernmuttergesellschaft abgeschlossener Tarifvertrag gilt für eine Konzerntochtergesellschaft nur dann, wenn sie erkennbar und dem Schriftlichkeitsgebot ausreichend Rechnung tragend den Tarifvertrag als Partei mit abgeschlossen hat. Dabei kann sie grundsätzlich auch durch die Konzernmuttergesellschaft vertreten werden.
2. Sieht ein tarifliches Tätigkeitsmerkmal eine Bewährung in einer bestimmten Fallgruppe einer niedrigeren Vergütungsgruppe vor, so kann für die Berechnung der Bewährungszeit nur ein Zeitraum herangezogen werden, während dessen der Tarifvertrag galt.
3. Ob und ggf. welche früheren Beschäftigungszeiten für einen anderen Arbeitgeber bei der Berechnung tariflicher Leistungen, die von Beschäftigungszeiten abhängen, herangezogen werden, können die Tarifvertragsparteien sehr weitgehend selbst bestimmen.

Hinweise des Senats:

17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - (vorliegend, führend), - 4 AZR 1055/06 - (parallel), - 4 AZR 792/06 - (weitgehend parallel), - 4 AZR 938/06 - (weitgehend parallel), - 4 AZR 944/06 - (weitgehend parallel)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 1005/06

17 Sa 933/06

17 Sa 1445/06

Landesarbeitsgericht

Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Oktober 2007

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin und
Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und
Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Oktober 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wolter und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Jürgens und Rupprecht für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 8. September 2006 - 17 Sa 933/06 und 17 Sa 1445/06 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten nach rechtskräftigen Teil-Entscheidungen über mehrere Streitpunkte noch über die Berechnung der tariflichen Beschäftigungs- und Bewährungszeiten der Klägerin und sich daraus ergebende Entgeltansprüche.

Die Klägerin ist 43 Jahre alt und seit dem 1. Oktober 2004 Mitglied der Gewerkschaft ver.di. Sie war seit dem 1. Juli 1990 als Pflegehelferin bei der G GmbH (im Folgenden: G GmbH) beschäftigt. Die Einrichtung, in der die Klägerin noch immer arbeitet, ging mit Wirkung zum 1. August 1998 auf die Beklagte über.

Am 24. September 2004 unterzeichneten die Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG (im Folgenden: Pro Seniore AG) und die Gewerkschaft ver.di verschiedene Tarifverträge, nämlich den Manteltarifvertrag (im Folgenden: MTV) mit den Anlagen A und B, den Tarifvertrag über eine Zuwendung und den Vergütungstarifvertrag Nr. 1. Der betriebliche Geltungsbereich der Tarifverträge wurde - in teilweise voneinander abweichenden Formulierungen - auf die in der Anlage A zum MTV im Einzelnen aufgeführten 21 zum Konzern der Pro Seniore AG gehörenden Seniorenheimbetriebsgesellschaften mit insgesamt ebenfalls aufgeführten 96 „Residenzen“ (Einrichtungen) erstreckt. Die Anlage A zum MTV weist dabei folgende Überschrift auf:

„Anlage A zum Manteltarifvertrag vom 24.09.2004 zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG handelnd für die nachstehend aufgeführten Seniorenheimbetriebsgesellschaften vertreten durch den Vorstand ...“

Mit dem Abschluss der genannten Tarifverträge sollten die Arbeitsbedingungen der von den Tochtergesellschaften der Pro Seniore AG bundesweit beschäftigten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverträge sehr unterschiedliche Regelungen



aufweisen, möglichst vereinheitlicht werden. In der Folge kam es jedoch bundesweit zu zahlreichen Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und den jeweiligen Gesellschaften sowie zwischen dem Konzern und der Gewerkschaft ver.di über die Auslegung und Anwendung der Tarifverträge. Ein Schwerpunkt der Konflikte war dabei die Eingruppierung der Arbeitnehmer in dem im MTV und in dessen Anlage B geregelten Vergütungssystem.

So hat auch die Klägerin, für die die Beklagte bei dem bei ihr bestehenden Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung in der VergGr. Ap I beantragt hatte, ohne dass es indes später zu einer entsprechenden Eingruppierung und Vergütungszahlung kam, im vorliegenden Rechtsstreit die Auffassung vertreten, sie sei ab dem 1. Januar 2005 in der VergGr. Ap II Fallgr. 2 eingruppiert. Auf Grund ihrer Tätigkeit als Pflegehelferin seit 1990 erfülle sie die dort vorausgesetzte dreijährige Bewährung. Da nach § 12b Ziff. 3 MTV jeweils zwei Jahre der Beschäftigungszeit eine Stufensteigerung in der Vergütungstabelle bewirkten, sei sie weiter unter Berücksichtigung der Zeit seit 1990 ab dem 1. Januar 2005 in der Vergütungsstufe 8 und seit dem 1. Juli 2006 in der Vergütungsstufe 9 eingereiht und entsprechend zu vergüten. Daraus ergebe sich für die Zeit ab dem 1. Januar 2005 eine Vergütungsdifferenz von monatlich 233,59 Euro brutto sowie für Juli 2006 eine Differenz von monatlich 264,43 Euro brutto zu dem ihr tatsächlich von der Beklagten gezahlten Gehalt.

5

Die Klägerin hat - soweit für die Revision noch von Interesse - beantragt,

6

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 4.469,05 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 233,59 Euro seit dem 7. Februar 2005, 7. März 2005, 7. April 2005, 6. Mai 2005, 7. Juni 2005, 7. Juli 2005, 5. August 2005, 7. September 2005, 10. Oktober 2005, 7. November 2005, 7. Dezember 2005, 8. Januar 2006, 8. Februar 2006, 8. März 2006, 10. April 2006, 9. Mai 2006, 9. Juni 2006 und 10. Juli 2006 sowie aus weiteren 264,43 Euro seit dem 8. August 2006 zu zahlen,
2. festzustellen, dass die Beklagte die Klägerin seit dem 1. Januar 2005 nach Vergütungsgruppe Ap II der Anlage B - Pflegepersonal - zum Manteltarifvertrag (MTV) zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft vom 24. September 2004 zu vergüten hat.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass die Klägerin nicht in der VergGr. Ap II eingruppiert sei, weil sie die für die Erfüllung der

7



Fallgr. 2 der VergGr. Ap II erforderliche Bewährung in der Fallgr. 1 der VergGr. Ap I noch nicht absolviert habe. Bei der Bemessung der Bewährungszeit hätten Zeiten vor Inkrafttreten des MTV außer Betracht zu bleiben. Bei der Berechnung der Beschäftigungszeit zur Festsetzung der Vergütungsstufe könnten lediglich die bei der Beklagten selbst erbrachten Dienstzeiten, also nicht diejenigen vor dem Betriebsübergang am 1. August 1998 absolvierten Zeiten berücksichtigt werden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit hier noch von Interesse - stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und festgestellt, dass die Klägerin lediglich Vergütung nach VergGr. Ap I zu beanspruchen habe, die Beklagte für den Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Juli 2006 zur Zahlung der Vergütungsdifferenz unter Zugrundelegung der Vergütungsstufe 4 verurteilt und die Klage im Übrigen abgewiesen. Mit der für die Klägerin zugelassenen Revision verfolgt diese ihr Ziel der Anerkennung früherer Bewährungs- und Beschäftigungszeiten weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

8

Entscheidungsgründe

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht entschieden, dass die Klägerin im Streitzeitraum nach der VergGr. Ap I mit der Stufe 4 zu vergüten ist. Die Nichtberücksichtigung der Bewährungszeiten vor dem Inkrafttreten des MTV am 1. Januar 2005 und der Beschäftigungszeiten vor dem Betriebsübergang auf die Beklagte zum 1. August 1998 sind entgegen der Auffassung der Klägerin rechtsfehlerfrei.

9

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, dass die Tarifverträge zwischen den Parteien Anwendung fänden und dass die Klägerin zwar entgegen der Auffassung der Beklagten als Pflegehelferin eingruppiert sei, aber die Tätigkeitszeiten vor dem Inkrafttreten der Eingruppierungsregeln des MTV am 1. Januar 2005 nicht berücksichtigt werden könnten. Auch bei der für die Ermittlung der zutreffenden Betriebszugehörigkeitsstufe der Vergütungstabellen in Anlage B zum MTV in Frage kommenden Anrechnung der Beschäftigungszeit könne die Klägerin mit ihrem Begehren nicht durchdringen, da es hierfür keine Rechtsgrundlage gäbe. Eine

10



Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten wäre zwar tariflich möglich gewesen, sei aber im konkreten Fall nicht erfolgt.

B. Die hiergegen gerichtete Revision der Klägerin ist zulässig, aber unbegründet. 11

I. Der Feststellungsantrag der Klägerin ist zwar nach § 256 Abs. 1 ZPO unzulässig, da es am notwendigen Feststellungsinteresse fehlt. Er ist aber als Zwischenfeststellungsantrag nach § 256 Abs. 2 ZPO zulässig; für ihn bedarf es keines Feststellungsinteresses. 12

1. Wird der Feststellungsantrag der Klägerin als ein solcher nach § 256 Abs. 1 ZPO ausgelegt, ist er unzulässig. 13

a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Das besondere Feststellungsinteresse nach dieser Vorschrift muss als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Revisionsinstanz gegeben sein. Sein Vorliegen ist von Amts wegen zu prüfen (*st. Rspr.*, zB Senat 30. Mai 2001 - 4 AZR 387/00 - BAGE 98, 42, 44 f.; BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2). 14

Das Feststellungsinteresse ist aber nur dann gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird (*st. Rspr.*, vgl. nur Senat 29. November 2001 - 4 AZR 757/00 - BAGE 100, 43, 51 mwN). Es fehlt, wenn durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen wird, weil nur einzelne Elemente eines Rechtsverhältnisses, abstrakte Rechtsfragen oder rechtliche Vorfragen zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden (Senat 14. Dezember 2005 - 4 AZR 522/04 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 94 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 7). Die Rechtskraft der Entscheidung muss weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex ausschließen (Senat 29. November 2001 - 4 AZR 757/00 - aaO). Dies ist bei einer Eingruppierungsfeststellungsklage in der hier gewählten Form dann der Fall, wenn zB über weitere Faktoren, die die Vergütungshöhe bestimmen, wie etwa die Einstufung in einer Vergütungstabelle des öffentlichen Dienstes nach Lebensaltersstufen oder Stufen, die sich an der Beschäftigungszeit orientieren (vgl. zu dem Feststellungsinteresse einer auf die 15



Feststellung der Vergütungsstufe gerichteten Klage Senat 25. Januar 2006 - 4 AZR 613/04 - AP BAT-O § 27 Nr. 4), kein Streit besteht. Ist dagegen nicht nur die Eingruppierung im engeren Sinne - die Erfüllung von Tätigkeitsmerkmalen - streitig, sondern auch die Einstufung in der Vergütungstabelle, kann und muss auch diese zum Gegenstand eines Feststellungsantrags gemacht werden, da andernfalls lediglich eine Vorfrage geklärt ist, die die Rechtsgrundlagen für den Vergütungsanspruch nicht soweit abschließend klärt, dass die konkrete Bezifferung dann lediglich eine einfache Rechenaufgabe ist, die von den Parteien nach einem unstreitigen Verfahren selbst umgesetzt werden kann.

- b) Diese Voraussetzungen werden von dem Feststellungsantrag der Klägerin zu Ziff. 2 nicht erfüllt. 16
- aa) Die Klägerin will - wie sie mit der Begründung zum Zahlungsantrag deutlich gemacht hat - Vergütung nach VergGr. Ap II in der Stufe 8 der Tabelle, ab 1. Juli 2006 in der Stufe 9. Streitig ist zwischen den Parteien sowohl die Eingruppierung in der VergGr. Ap II als auch die zutreffende Stufe. Die Höhe der Vergütung hängt aber von beiden Faktoren ab. Die Klägerin hat nur einen dieser beiden Faktoren zum Gegenstand der begehrten Feststellung gemacht, nämlich die Eingruppierung in der VergGr. Ap II. Wenn die Eingruppierung durch eine rechtskräftige Entscheidung des Gerichts geklärt ist, steht die Höhe der Vergütung jedoch noch nicht fest, da der Streitpunkt der Einstufung hierdurch keine rechtskräftige Klärung erlangt. Mithin ist der Feststellungsantrag in der gestellten Form unzulässig. 17
- bb) Bedenken gegen die Zulässigkeit des Feststellungsantrags in der derzeitigen Form bestehen im Übrigen deshalb, soweit er sich auf den Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Juli 2006 bezieht. Denn die in diesem Zeitraum anfallenden Vergütungsansprüche der Klägerin sind von ihr in dem Zahlungsantrag zu Ziff. 1 bereits geltend gemacht; sie können also ein Rechtsschutzinteresse an der begehrten Feststellung für den fraglichen Zeitraum nicht mehr begründen. Andere von der begehrten Feststellung abhängige Ansprüche sind von der Klägerin nicht vorgetragen und auch sonst nicht ersichtlich. Damit entfällt für diesen Zeitraum das Feststellungsinteresse. 18
2. Der Antrag der Klägerin kann aber auch als Zwischenfeststellungsantrag nach § 256 Abs. 2 ZPO ausgelegt werden. Insoweit ist er zulässig. 19



- a) Nach § 256 Abs. 2 ZPO kann der Kläger zugleich mit der Hauptklage auf Feststellung eines die Entscheidung bedingenden, dh. vorgreiflichen Rechtsverhältnisses klagen (*Senat 24. April 1996 - 4 AZR 876/94 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Waldarbeiter Nr. 1*). Damit wird ein Element aus der Gesamtentscheidung verselbständigt und mit eigener Rechtskraft versehen. Grund hierfür ist die Eignung dieses Elements, über den konkreten Einzelfall hinaus, der mit der Hauptklage entschieden wird, Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für mögliche Folgestreitigkeiten herzustellen. Eine Zwischenfeststellungsklage bedingt daher, dass die Frage nach dem Bestehen des entsprechenden Rechtsverhältnisses notwendig auch bei der Entscheidung über den Hauptantrag beantwortet werden muss, aber darüber hinaus auch für andere denkbare Folgestreitigkeiten Bedeutung haben kann. Diese Vorgreiflichkeit ersetzt die ansonsten notwendige Voraussetzung eines Feststellungsinteresses. 20
- b) Danach ist der Antrag der Klägerin zu Ziff. 2 als Zwischenfeststellungsantrag zulässig. Das dort zur Feststellung beantragte Rechtsverhältnis ist als Vorfrage notwendig zu klären, wenn über den Zahlungsantrag der Klägerin entschieden wird. Dieser kann nur dann begründet sein, wenn die Klägerin, wie in Antrag Ziff. 2 ausgedrückt, in der VergGr. Ap II eingruppiert ist. Dass dies nicht das einzige Element ist, das den Zahlungsantrag in vollem Umfang begründet machen kann, ist wie dargelegt ohne Belang. Die somit gegebene Vorgreiflichkeit ersetzt das ansonsten hier auch fehlende Feststellungsinteresse. 21
- II. Die danach zulässige Klage ist nicht über den Teil hinaus begründet, der der Klägerin vom Landesarbeitsgericht zugesprochen worden ist. Ihre Revision ist deshalb nicht begründet. 22
1. Zutreffend geht das Landesarbeitsgerichts davon aus, dass die Klägerin in der VergGr. Ap I der Anlage B zum MTV eingruppiert ist und die ihr zu zahlende Vergütung deshalb der Vergütungstabelle zu dieser Vergütungsgruppe zu entnehmen ist. 23
- a) Die Vergütung der Klägerin ergibt sich aus deren Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung gemäß Anlage B zum MTV. Der MTV und die Anlage B sind auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden. Beide Parteien sind tarifgebunden. Die Klägerin ist Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ver.di (§ 3 Abs. 1 TVG). Die Beklagte ist Tarifvertragspartei des MTV und der anderen Tarifverträge der Pro Seniore AG. 24



aa) Dies ergibt sich zwar nicht schon aus der Bezeichnung der Vertragsparteien im Kopf der Tarifverträge. Hier heißt es für die Arbeitgeberseite in allen drei Tarifverträgen jeweils nur: „Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG vertreten durch den Vorstand“. Allein hieraus lässt sich die Stellung der Beklagten als einer Tarifvertragspartei nicht ableiten. 25

Die Beklagte ist zwar ein Tochterunternehmen der Tarifvertragspartei Pro Seniore AG. Daraus ergibt sich aber nicht von Rechts wegen die Stellung als Partei eines Tarifvertrags, der nur von der herrschenden Konzerngesellschaft abgeschlossen worden ist. Denn der Konzern als solcher ist nicht tariffähig. Wer tariffähig ist, ist in § 2 Abs. 1 TVG eindeutig und abschließend geregelt. Konzerne sind weder Arbeitgeber noch im rechtlichen Sinne Vereinigungen von Arbeitgebern. Schließt die herrschende Konzerngesellschaft einen Tarifvertrag ab, sind nur die Arbeitsverhältnisse der bei ihr selbst beschäftigten (tarifgebundenen) Arbeitnehmer an diesen (Haus-)Tarifvertrag gebunden (*Senat 2. Dezember 1992 - 4 AZR 277/92 - BAGE 72, 48, 56 f.; 11. September 1991 - 4 AZR 71/91 - BAGE 68, 261, 269; Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 2 Rn. 142; Löwisch/Rieble TVG 2. Aufl. § 2 Rn. 147*). Die hiergegen geäußerten Bedenken in der Literatur (*zB Däubler ZIAS 1995, 525 ff.; Däubler/Peter TVG 2. Aufl. § 2 Rn. 91 ff.*) sind nicht stichhaltig. Sie berufen sich vorwiegend auf praktische Bedürfnisse, finden dabei jedoch keinen Weg, die eindeutigen gesetzlichen Regelungen über die Tariffähigkeit einerseits sowie über die Anforderungen an eine gesetzliche und rechtsgeschäftliche Vertretung andererseits damit in Übereinstimmung zu bringen. Deshalb kann eine Tarifgebundenheit der Tochtergesellschaften durch einen Tarifabschluss der Muttergesellschaft ohne unmittelbare Vertretung - etwa im Wege eines sog. mehrgliedrigen Tarifvertrags (*vgl. dazu Senat 8. November 2006 - 4 AZR 590/05 - AP TVG § 5 Nr. 33 = EzA TVG § 5 Nr. 14*) - nicht entstehen. 26

bb) Für die Annahme der Vertretung einer Tochtergesellschaft durch die Konzernmuttergesellschaft beim Abschluss eines Tarifvertrags bedarf es über die bloße Konzernzugehörigkeit hinaus weiterer Anhaltspunkte, aus denen mit für einen Tarifvertrag hinreichender Bestimmtheit der Wille, für eine oder mehrere Tochtergesellschaften zu handeln, erkennbar hervorgeht. Dabei müssen die Tochtergesellschaften konkret bestimmt oder bestimmbar sein; ein allgemeiner Hinweis auf alle Tochterunternehmen ohne namentliche Nennung reicht schon im Hinblick auf § 1 Abs. 2 TVG, aber auch wegen des möglichen Wechsels in den oder aus dem Konzern nicht aus (*so auch Kilg/Muschal BB 2007, 1670, 1672*). 27



- Eine bloß nachträgliche Erklärung der Tochtergesellschaft, aus ihrer Sicht sei der Tarifvertrag anwendbar, genügt angesichts der normativen Wirkung, die dem Tarifvertrag nach § 4 TVG zukommt, demnach auch dann nicht, wenn die Gegenpartei im Prozess gleichfalls eine entsprechende Erklärung abgibt. Die normative Gebundenheit an tarifvertragliche Normen kann nur durch einen Tarifvertrag selbst bewirkt werden. Dabei kann sich allerdings der Wille der Konzernmuttergesellschaft, auch im Namen bestimmter Tochtergesellschaften - der Vertreter kann sowohl im eigenen als auch zusätzlich im Namen eines oder mehrerer Vertretener handeln (*BGH 23. März 1988 - VIII ZR 175/87 - BGHZ 104, 95*) - zu handeln, nach § 164 Abs. 1 Satz 2 BGB auch aus den Umständen ergeben, wenn sie einen einer ausdrücklichen Nennung als Tarifvertragspartei gleichwertigen Grad an Klarheit und Eindeutigkeit erreichen und in einer § 1 Abs. 2 TVG genügenden Form niedergelegt sind. 28
- cc) Solche Umstände sind vorliegend gegeben. 29
- (1) Die Angabe des Geltungsbereichs in § 1 Ziff. 1 MTV, an die auch die Geltungsbereichsbestimmungen in den beiden anderen Tarifverträgen anschließen, umfasst die „in der Anlage A zu diesem Tarifvertrag genannten Einrichtungen“, zu denen auch die Beklagte gehört. Das allein würde jedoch noch nicht ausreichen; ein Unternehmen wird nicht dadurch zur Partei eines nicht von ihm abgeschlossenen Tarifvertrags, dass es in dessen Geltungsbereich einbezogen wird. 30
- (2) Die Überschrift zu Anlage A zum MTV, der Liste der zum Konzern gehörenden Seniorenheimbetriebsgesellschaften, lautet aber wie folgt: 31
- „Anlage A zum Manteltarifvertrag vom 24.09.2004 zwischen der Pro Seniore ... AG handelnd für die nachstehend aufgeführten Seniorenheimbetriebsgesellschaften vertreten durch den Vorstand ...“
- Daraus wird auch für die andere Tarifvertragspartei deutlich, dass die Pro Seniore AG gerade die namentlich genannten Tochtergesellschaften beim Abschluss des MTV rechtsgeschäftlich vertritt. Auf die Anlage A, die die Vertretungsabsicht der Pro Seniore AG erkennbar macht, wird auch im MTV selbst verwiesen, so etwa in § 11 Ziff. 2 MTV (Anerkennung von Beschäftigungszeiten). Damit ist dem Schriftform-erfordernis aus § 1 Abs. 2 TVG genügt, das sich auch auf die Bezeichnung der Tarifvertragsparteien erstreckt (*Berg/Platow/Schoof/Unterhinninghofen TVG § 1 Rn. 58*). 32



- b) Das Landesarbeitsgericht ist auch zutreffend davon ausgegangen, dass die Anwendbarkeit des MTV auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch etwaige Verhandlungen der Tarifvertragsparteien über eine Auslegung des MTV beeinträchtigt wird. Eine darauf abzielende Rüge der Beklagten aus den Vorinstanzen ist von ihr in der Revisionserwiderung zu Recht nicht mehr aufgegriffen worden. 33
- c) Die danach auf das Arbeitsverhältnis der Parteien und bei der Ermittlung der Vergütung der Klägerin anzuwendenden Vorschriften des MTV lauten: 34

„§ 12

Eingruppierung

1. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlage B). Der Arbeitnehmer erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in die er eingruppiert ist.
2. Der Arbeitnehmer ist in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.

Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (zB vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitnehmers bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.“

- Die in § 12 Ziff. 1 Satz 1 MTV in Bezug genommene Anlage B lautet aus- 35
zugsweise wie folgt:

„Anlage B zum Manteltarifvertrag vom 24.09.2004

Pflegepersonal



...

Vergütungsgruppe Ap I

1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.

Vergütungsgruppe Ap II

1. Altenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.
2. Pflegehelferinnen der Vergütungsgruppe Ap I Fallgruppe
1

nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

mit entsprechender Tätigkeit.

...“

- d) Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass die Klägerin in der VergGr. Ap I und nicht - wie diese selbst meint - in der VergGr. Ap II eingruppiert ist. 36
- aa) Regelmäßig müssen die Anforderungen des tariflichen Tätigkeitsmerkmals durch mindestens die Hälfte der die gesamte Arbeitszeit des Angestellten ausfüllende Arbeitsvorgänge erfüllt sein (§ 12 Ziff. 2 Satz 2 MTV). Bei Fallgruppen, die - wie die vorliegend entscheidungserheblichen - in der Weise aufeinander aufbauen, dass gegenüber dem niedriger bewerteten Tätigkeitsmerkmal nur eine zusätzliche Anforderung gestellt wird, ist zunächst zu prüfen, ob der Angestellte die Anforderungen der niedrigeren Vergütungsgruppe - hier der VergGr. Ap I Fallgr. 1 - erfüllt, und anschließend, ob die Merkmale der darauf aufbauenden höheren Vergütungsgruppe - hier der VergGr. Ap II Fallgr. 2 - vorliegen. 37
- bb) Die Tätigkeit der Klägerin als Pflegehelferin erfüllt nach der Anlage B zum MTV das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. Ap I. Dabei ist das Landesarbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen, dass die Klägerin entsprechend ihrem detaillierten Vortrag unstreitig als Pflegehelferin im tarifvertraglichen Sinne beschäftigt wird. Das in den Tatsacheninstanzen hierzu erfolgte Bestreiten mit Nichtwissen durch die Beklagte ist vom Landesarbeitsgericht zu Recht als unsubstantiiert beurteilt worden. Die Beklagte hat sich hierauf in der Revisionserwiderung auch nicht mehr berufen. 38
- cc) Das Landesarbeitsgericht ist weiter zu Recht davon ausgegangen, dass ein Bewährungsaufstieg der Klägerin nach dem Tarifvertrag erst mit Inkrafttreten des Tarifvertrags ermöglicht wurde, die entsprechenden Zeiten mithin auch erst seit diesem Zeitpunkt zu berücksichtigen sind. Die Anrechnung von Tätigkeitszeiten, die vor 39



Inkrafttreten des MTV liegen, auf die in der Vergütungsordnung bei einzelnen Tätigkeitsmerkmalen genannten Zeiten der „Bewährung in dieser Fallgruppe“ ist nicht möglich.

- (1) Die Auslegung eines Tarifvertrags durch das Berufungsgericht ist in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachzuprüfen (*BAG 22. Oktober 2002 - 3 AZR 468/01 - AP TVG § 1 Auslegung Nr. 184 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 36*). Dabei folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags oder die praktische Tarifübung ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*st. Rspr., zB Senat 30. Mai 2001 - 4 AZR 269/00 - BAGE 98, 35, 38 f.; 7. Juli 2004 - 4 AZR 433/03 - BAGE 111, 204, 209*). 40
- (2) Daraus folgt für den Streitfall, dass eine tarifvertraglich vorgesehene Bewährung in einer bestimmten Fallgruppe innerhalb des MTV, die zu einer Höhergruppierung führt, nur durch Tätigkeiten erfüllt werden kann, während deren Ausübung der Angestellte in der genannten Fallgruppe eingruppiert war. Dies setzt grundsätzlich die Anwendbarkeit des MTV auf das Arbeitsverhältnis des Angestellten voraus, kann hier mithin nur durch Tätigkeitszeiten erfüllt werden, die nach Inkrafttreten des MTV am 1. Oktober 2004 bzw. 1. Januar 2005 absolviert worden sind. 41
- (a) Die tarifliche Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten, Tätigkeitszeiten, Bewährungszeiten usw. kann in Tarifverträgen in verschiedener Weise geregelt werden. Das kann von sehr unspezifischen Anforderungen wie „Zeiten der Arbeitstätigkeit“ über weitergehende Anforderungen an die Tätigkeit als solche (zB bezogen auf die Tätigkeit, etwa „Arbeitszeiten in dieser Tätigkeit“, „... als Arzt“), dann ergänzt durch Eingrenzungen im Hinblick auf den Vertragspartner (etwa „Beschäftigungszeiten bei dem Arbeitgeber oder einem anderen Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen 42



Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet“) bis hin zu sehr spezifischen Anforderungen gehen, die wie vorliegend etwa die „Bewährung in dieser Fallgruppe“ fordern. Den Tarifvertragsparteien ist es dabei grundsätzlich freigestellt zu bestimmen, welche Zeiten welcher Tätigkeiten sie tariflich in welcher Form berücksichtigen wollen.

(b) Im Streitfall folgt bereits aus dem Wortlaut des MTV, dass für den Bewährungsaufstieg aus einer Fallgruppe einer Vergütungsgruppe in die nächsthöhere Vergütungsgruppe die „Bewährung in dieser Fallgruppe“ der genannten niedrigeren Vergütungsgruppe des entsprechenden (Mantel-)Tarifvertrags vorgeschrieben ist. „In dieser Fallgruppe“ kann sich ein Angestellter nur bewähren, wenn er in der dazugehörigen Vergütungsgruppe eingruppiert ist. Dies setzt die Geltung der betreffenden Vergütungsordnung und damit des MTV voraus. Zwar können unter bestimmten Umständen auch Tatbestände, die in der Vergangenheit liegen, tarifliche Bedeutung erlangen. Dies erfordert jedoch eine entsprechend deutliche tarifvertragliche Regelung, da Tarifnormen wie Gesetze grundsätzlich nur für die Zukunft Geltung beanspruchen (*Senat 9. März 1994 - 4 AZR 228/93 - AP BAT § 23a Nr. 32 mwN*). Deshalb hat der Senat auch bereits 1980 entschieden, dass Tätigkeiten, die das Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe der Anlage 1 a zum BAT erfüllen, die einen Aufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe ermöglichen, dann nicht anzurechnen sind, wenn sie als Beamter geleistet worden sind und der BAT während dieser Tätigkeitszeiten deshalb keine Geltung beanspruchen konnte (*Senat 23. April 1980 - 4 AZR 360/78 - BAGE 33, 103, 105 ff.*). Ebenso kann eine Tätigkeit, die das Tätigkeitsmerkmal einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt, beim Fallgruppenaufstieg nach § 23b BAT nicht auf die Bewährungszeit in der niedrigeren Vergütungsgruppe angerechnet werden (*Senat 24. September 1997 - 4 AZR 565/96 - AP BAT § 23b Nr. 1*).

43

(c) Dieses am Wortlaut orientierte Auslegungsergebnis wird gestützt durch den Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelungen. Die Tarifvertragsparteien waren sich erkennbar bewusst, dass es auch andere, prinzipiell berücksichtigungsfähige Vorbeschäftigungszeiten gibt. So ist nicht nur im MTV die Beschäftigungszeit in mehrfacher Hinsicht abgestuft definiert, nämlich als Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber (§ 11 Ziff. 1 MTV), der Tätigkeit bei der Pro Seniore AG oder deren Tochtergesellschaften (§ 12b Ziff. 1, § 11 Ziff. 2 MTV) und Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern (§ 12b Ziff. 2 Satz 2 MTV). Auch im Bereich der Tätigkeitsmerkmale in der Anlage B zum MTV selbst sind unterschiedlich bewertete Tätigkeitszeiten definiert. So ist für die Eingruppierung von Altenpflegehelferinnen in der

44



VergGr. Ap IV Fallgr. 2 eine mindestens „sechsjährige Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis“ als Voraussetzung genannt. Die Anforderungen an die Bewährungstätigkeit in der niedrigeren Vergütungsgruppe sind ebenfalls unterschiedlich. So wird teilweise die „Tätigkeit“ in einer bestimmten Fallgruppe der niedrigeren Vergütungsgruppe gefordert (zB VergGr. Ap VI Fallgr. 1 und 2), in anderen Fällen die „Bewährung“ in einer solchen Fallgruppe (zB VergGr. Ap VII Fallgr. 1 und 4). Bei den gewerblichen Arbeitnehmern wird in der VergGr. IXb Fallgr. 2 vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer eine „einjährige Tätigkeit in der Vergütungsgruppe X“ absolviert hat, also nicht spezifiziert auf eine der dort geregelten insgesamt sechs Fallgruppen. Auch die VergGr. VII Fallgr. 3 verlangt von den aufstiegsberechtigten Arbeitnehmern der VergGr. VIII nur eine Bewährung „in dieser Vergütungsgruppe“. Die Klägerin vertritt zwar die Auffassung, die von den Tarifvertragsparteien gewählte unterschiedliche Terminologie habe keine Bedeutung, insbesondere könne nicht unterstellt werden, dass die Tarifvertragsparteien absichtlich unterschiedliche Regelungen treffen wollten. Nach den aufgeführten Kriterien für die Auslegung eines Tarifvertrages als Rechtsnormenwerk ist jedoch in der Tat regelmäßig davon auszugehen, dass Tarifvertragsparteien durch eine unterschiedliche Terminologie auch unterschiedliche Regelungen treffen wollen. So auch hier: aus den unterschiedlichen Formulierungen muss geschlossen werden, dass die Tarifpartner sich die Frage der Anrechnung von Tätigkeiten auf die Erfüllung von Tätigkeitsmerkmalen in Aufstiegsgruppen gestellt und differenziert beantwortet haben. Von einer Anerkennung von Tätigkeitszeiten, die Arbeitnehmer absolviert haben, ohne nach dem MTV eingruppiert zu sein, sind die Tarifvertragsparteien nicht ausgegangen, auch wenn sie unter nachvollziehbaren Gesichtspunkten durchaus als gleichwertig erscheinen können. Diese Entscheidung haben die Gerichte hinzunehmen (*Senat 14. April 1999 - 4 AZR 189/98 - BAGE 91, 163, 173 f.*).

- dd) Die dagegen gerichteten Angriffe der Revision gehen fehl. 45
- (1) Die Klägerin schließt aus der Tatsache, dass die Formulierungen des MTV an Formulierungen im BAT anknüpfen, dass es sich bei dem MTV nicht um ein neues, einheitliches Tarifwerk handele, sondern dass der MTV in der Kontinuität seiner Vorgängerregelungen gesehen werden müsse („abgespeckte Version des BAT“), weshalb sich eine Anrechnung der Tätigkeitszeiten aus der Zeit vor Inkrafttreten des MTV aufdränge. Es werde kein neuer Fallgruppenbewährungsaufstieg eingeführt, sondern nur ein alter Fallgruppenbewährungsaufstieg unter neuem Namen fortgesetzt. 46



Diese Plausibilitätsüberlegung der Klägerin findet weder im Wortlaut noch in der Systematik des MTV einen Niederschlag. Zutreffend ist es, dass eine Reihe von Formulierungen im Bereich der Eingruppierungsregelungen der Anlage B zum MTV erkennbar an Vorbilder aus dem Bereich des BAT anknüpfen. Es gibt jedoch auch abweichende Regelungen; die Beklagte hat zu Recht auf das Beispiel der unterschiedlichen Bewährungszeiten einer Altenpflegerin mit staatlicher Anerkennung in dem jeweiligen Tätigkeitsmerkmal des MTV und der Anlage 1b zum BAT hingewiesen. Aus der Wortlautähnlichkeit der Tarifregelungen schlussfolgern zu wollen, dass die Zeiten der entsprechenden Tätigkeiten in der Vergangenheit auf die tarifliche Bewährungszeit des MTV anzurechnen sind, ist mit herkömmlichen und anerkannten Auslegungsregeln jedoch bereits deshalb nicht zu begründen, weil die neuen konzern einheitlichen Eingruppierungsregeln gerade nicht an vorherige, ebenso einheitliche Regeln anknüpfen. In den unter dem Dach der Pro Seniore AG zusammengefassten Gesellschaften und Einrichtungen wurden bis zum Abschluss des MTV unstrittig ua. ganz unterschiedliche tarifliche Regelwerke angewandt. Wenn für Teilbereiche der Konzerngesellschaften „altes Tarifrecht“ wenigstens teilweise hätte weiter gelten sollen, hätte dies ausdrücklich im Tarifvertrag seinen Niederschlag finden müssen. Allein aus einer inhaltlichen Vergleichbarkeit mit früher geltenden Regelungen lässt sich die von der Klägerin geltend gemachte rechtliche Kontinuität nicht herleiten.

47

(2) Die Revision der Klägerin vertritt - offensichtlich unter Evidenzgesichtspunkten - die Auffassung, die Anknüpfung an die Bewährungszeit unter dem Regime des MTV führe dazu, dass ein Arbeitnehmer, der bei Inkrafttreten eines neuen Tätigkeitsmerkmals bereits viele Jahre lang eine Tätigkeit erfolgreich verrichtet habe, nun für den Aufstieg bei Inkrafttreten der Neuregelung eine ebenso lange Tätigkeitszeit zurücklegen muss wie ein Berufsanfänger. Dies ist zutreffend, weil es von den Tarifvertragsparteien so geregelt worden ist. Diese Regelung widerspricht keinen höherrangigen Rechtsvorschriften; insbesondere liegt kein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 GG vor. Dabei kann dahingestellt bleiben, bis zu welcher durch Art. 3 GG gezogenen Grenze der Regelungsspielraum der Tarifvertragsparteien geht (vgl. dazu ua. Senat 30. August 2000 - 4 AZR 563/99 - BAGE 95, 277, 289; BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - BAGE 111, 8, 13 ff.; Dieterich FS Wiedemann S. 229, 237 ff.); diese wäre durch die vorliegende Regelung in keinem Fall überschritten. Denn die mit dem Abschluss des MTV begründete konzernweite Vereinheitlichung von sehr unterschiedlichen Arbeitsbedingungen ist ein hinreichend legitimer Sachgrund, Zeiten einer möglichen Bewährung in einer Tätigkeit erst mit Inkrafttreten des neuen Tarif-

48



werks für alle Beschäftigten der Konzerntochtergesellschaften einheitlich zu regeln und nicht jeweils unterschiedlich davon abhängig zu machen, ob bestimmte Tochtergesellschaften bereits vorher nach einem prinzipiell vergleichbaren allgemeinen Vergütungssystem entlohnt haben, andere jedoch nicht.

In diesem Zusammenhang beruft sich die Klägerin auch zu Unrecht auf die Senatsentscheidung vom 29. September 1993 (- 4 AZR 693/92 - BAGE 74, 268). In der dort zu beurteilenden Eingruppierung nach der Vereinbarung eines neuen Bezirkslohnstarifvertrags lag eine Übergangsregelung der Tarifvertragsparteien vor, die vorsah, die vor dem Inkrafttreten des neuen Tarifvertrags am 1. Oktober 1990 absolvierte Tätigkeitszeit so zu bewerten, „wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn dieser Tarifvertrag in der ab 1. Oktober 1990 geltenden Fassung gegolten hätte.“ Die ergänzenden Ausführungen des Senats erfolgten ausdrücklich nur zu Unterstützung der vorher gewonnenen Wortlautauslegung im Sinne einer Anerkennung der bisherigen Zeiten nach den neu vereinbarten Regelungen. Im hier zu entscheidenden Rechtsstreit dagegen ergibt bereits die Wortlautauslegung, dass die Höhergruppierung der Klägerin deren Tätigkeit „in der Fallgruppe“ einer Vergütungsgruppe voraussetzt, die erst seit Inkrafttreten des MTV am 1. Januar 2005 besteht. Ob dies sinnvoll ist oder ein Höchstmaß an Gerechtigkeit verwirklicht, unterliegt nicht der arbeitsgerichtlichen Beurteilung. Entscheidend ist der im Wortlaut zum Ausdruck kommende Regelungswille der Tarifvertragsparteien.

49

(3) Aus dem gleichen Grund ist die Gleichsetzung mit einer Rückgruppierung der Klägerin unzutreffend. Die neue Vergütungsordnung, die von den Tarifvertragsparteien, ua. von der Gewerkschaft, bei der die Klägerin Mitglied ist, vereinbart worden ist, ist auf ihr Arbeitsverhältnis anzuwenden. Eine konkrete negative finanzielle Auswirkung haben die Parteien des Tarifvertrags durch die Besitzstandsregelung in § 24 MTV weitgehend ausgeschlossen. Auch die Klägerin behauptet nicht, weniger Vergütung als vorher zu bekommen. Sie beansprucht lediglich die Beibehaltung derjenigen zukünftigen Aufstiegsmöglichkeiten, die nach ihrer Auffassung ihren bisherigen Arbeitsbedingungen zugrunde gelegen haben. Sie kann sich dafür aber nicht auf eine Anerkennung früherer Bewährungszeiten im MTV berufen. Dass bei der Neuvereinbarung eines tariflichen Vergütungssystems bestimmte Aufstiegsmöglichkeiten anders und evtl. auch im Ergebnis für den Arbeitnehmer schlechter geregelt sind als bisher, hält sich im zulässigen Regelungsspielraum der Tarifvertragsparteien und ist in der Tarifautonomie angelegt, daher tarifrechtlich nicht zu beanstanden.

50



2. Das Landesarbeitsgerichts geht ferner zu Recht davon aus, dass die Klägerin Vergütung nach Stufe 4 der Vergütungstabelle zur VergGr. Ap I beanspruchen kann. Die bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten vor dem 1. August 1998 zurückgelegten Beschäftigungszeiten bleiben bei der Ermittlung der zutreffenden Stufe außer Betracht. 51
- a) Die Anlage 2 zum VTV Nr. 1 weist zu jeder Vergütungsgruppe eine in mehrere „Stufen“ gestaffelte Vergütung aus. Die Vergütungstabelle der Angestellten „West“ ist in insgesamt fünfzehn Stufen aufgeteilt, diejenige der Angestellten im „Pflegebereich West“ in neun Stufen usw. Zu der jeweiligen Zuordnung eines Arbeitnehmers zu einer Stufe enthält der MTV folgende Regelung: 52

„§ 11

Beschäftigungszeit

1. Beschäftigungszeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis verbracht hat.
2. Als Beschäftigungszeit im Sinne des Absatz 1 gilt auch der Wechsel eines Arbeitnehmers innerhalb der im Geltungsbereich genannten Einrichtungen (Anlage A).
3. Eine Verpflichtung zur Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch ausgeschieden ist und wieder eingestellt wird, es sei denn, dass er
 - a) wegen Ableistung des Wehrdienstes oder eines ihn ersetzenden anderen öffentlichen Dienstes,
 - b) wegen Elternzeit,
 - c) wegen Arbeitsunfall oder Krankheit,
 - d) wegen beruflicher Fortbildungdas Arbeitsverhältnis unterbrochen hat.

...

§ 12b

Grundvergütung

1. Vom Beginn des Monats an, in dem ein Angestellter seine Tätigkeit bei der Pro Seniore AG oder deren Tochtergesellschaften beginnt oder begonnen hat, erhält er die Anfangsgrundvergütung (1. Stufe) seiner Vergütungsgruppe.
2. Die Einstufung erfolgt nach Beschäftigungsjahren. Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern können dabei angerechnet werden.
3. Nach je zwei Beschäftigungsjahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner



Vergütungsgruppe.

4. Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.“

- b) Die Anwendung dieser Regelungen führt mit Inkrafttreten des MTV zu der Einreihung der Klägerin in die Stufe 4, da hierfür die Zeit seit dem Betriebsübergang im August 1998 maßgebend ist. Davor liegende Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern, ua. bei der G GmbH sind nach dem MTV nicht ohne Weiteres zu berücksichtigen. 53
- aa) Das ergibt die Auslegung des MTV nach seinem Wortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang. 54
- (1) Maßgebend sind danach allein die bei der Pro Seniore AG oder einer ihrer Tochtergesellschaften zurückgelegten Tätigkeitszeiten. 55
- (a) Ausgangspunkt der Einstufung sind die Beschäftigungsjahre seit Beginn der Tätigkeit des Angestellten im Dienst der Pro Seniore AG oder einer der Tochtergesellschaften (§ 12b Ziff. 1 und 2 Satz 1 MTV). Die nach der Legaldefinition für diesen Tarifvertrag in § 11 Ziff. 1 MTV an sich auf die Beschäftigung bei „demselben Arbeitgeber“ beschränkte Anrechenbarkeit wird dabei durch die genannten Regelungen sowie durch § 11 Ziff. 2 MTV auf die Beschäftigung auch bei anderen Arbeitgebern erstreckt, soweit diese Tochtergesellschaften der Pro Seniore AG sind. Damit haben die Tarifvertragsparteien zunächst nicht den Bestand eines Arbeitsverhältnisses als solches, sondern die Tätigkeit für einen bestimmten Arbeitgeber zum Ausgangspunkt der Berechnung tariflich relevanter Beschäftigungszeiten gemacht. Der Begriff „derselbe Arbeitgeber“ umfasst eine identische (juristische oder natürliche) Person, hier jeweils nur eine der in Anlage A aufgeführten Betriebsgesellschaften oder die Pro Seniore AG. Nach dem Wortlaut ist eine Erstreckung auf andere juristische oder natürliche Personen nicht möglich, wie sich in § 11 Ziff. 2, § 12b Ziff. 1 MTV mit der ausdrücklichen Sonderregelung für die „anderen Arbeitgeber“ der Anlage A sowie für die Pro Seniore AG zeigt, durch die eine ansonsten nicht gegebene Gleichstellung mit „demselben Arbeitgeber“ nach § 11 Ziff. 1 MTV erreicht wird. 56



- (b) Eine noch weiter abweichende Stufe von Beschäftigungszeiten, die ebenfalls tarifliche Bedeutung erlangen kann, ist in § 12b Ziff. 2 Satz 2 MTV erwähnt. Danach können Beschäftigungszeiten bei „anderen Arbeitgebern“ angerechnet werden. Die Tarifvertragsparteien haben demnach in Erwägung gezogen, dass es (weitere) andere Arbeitgeber geben kann, hinsichtlich derer sich die Frage der Anrechnung von Beschäftigungszeiten mit tariflicher Relevanz stellen kann, ohne eine definitive Regelung zu einem Verfahren oder zu inhaltlichen Kriterien für die „Anerkennung“ von Beschäftigungszeiten in diesem Sinne zu treffen. Damit haben sie aber zugleich deutlich gemacht, dass es auf Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern nicht ohne Weiteres ankommen soll. 57
- (c) Zuletzt ist bei der Einstufung der Arbeitnehmer in die Vergütungstabelle die auf Grund von früheren Tätigkeiten erlangte Stufe ausnahmsweise dann zu berücksichtigen, wenn sich aus der Anwendung des MTV und der anderen Tarifverträge eine Verringerung des Gesamteinkommens ergeben würde. Nach der Besitzstandswahrungsregelung in § 24 MTV ist in einem solchen Fall bei Arbeitnehmern, deren bisherige Einstufung nach Berufsjahren bzw. Lebensalter erfolgte, diese Stufung weiter zugrunde zu legen, bis der Arbeitnehmer nach dem MTV höhergestuft werden kann. Auch mit dieser Ausnahmeregelung haben die Tarifvertragsparteien deutlich gemacht, dass in der im MTV geregelten Einstufungsregelung bei Nichtunterschreitung des bisherigen Gesamteinkommens eine Anrechnung von anderen als den in §§ 11, 12b MTV genannten Zeiten ohne ausdrückliche Anerkennung nicht in Betracht kommt. 58
- (2) Die von der Klägerin bei der G GmbH geleistete Dienstzeit ist bei der Berechnung der Beschäftigungszeit für die tarifliche Einstufung in die Vergütungstabelle außer Betracht zu lassen. Die G GmbH ist ein anderer Arbeitgeber und keine Tochtergesellschaft der Pro Seniore AG. Der Wortlaut des MTV geht davon aus, dass Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern nicht automatisch der Beschäftigungszeit bei dem aktuellen Arbeitgeber, hier: der Beklagten, gleichzustellen sind. Eine Anrechnung nach § 12b Ziff. 2 Satz 2 MTV scheidet aus, weil eine entsprechende „Anerkennung“ nicht ausgesprochen worden ist und eine solche mangels einer Einigung der Tarifvertragsparteien über maßgebliche Kriterien und ein entsprechendes Verfahren auch nicht unterstellt oder fingiert werden kann. 59
- bb) Dieses Auslegungsergebnis verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Die Beschäftigungszeit ist insbesondere nicht unmittelbar aus § 613a Abs. 1 BGB auch 60



gegen den Willen der Tarifvertragsparteien anzurechnen. § 613a Abs. 1 BGB enthält auch keine allgemeinen Auslegungsgrundsätze, die bei der Auslegung des MTV dahingehend heranzuziehen wären, dass etwa „im Zweifel“ eine solche Anrechnung erfolgen müsste.

Bei der gemeinsamen Schaffung und Ausgestaltung von Normen, in denen Bestandteile der Vergütung eines Arbeitnehmers geregelt werden, sind die Tarifvertragsparteien weitgehend frei. Es ist ihnen insbesondere nicht verwehrt, bei der Festlegung von Kriterien für die Bemessung von Vergütungsbestandteilen den in der Vergangenheit absolvierten Beschäftigungszeiten eines Arbeitnehmers, die dieser unmittelbar bei seinem Arbeitgeber erbracht hat, größere Bedeutung beizumessen als denjenigen, die er bei einem anderen Arbeitgeber erbracht hat, auch wenn das Arbeitsverhältnis von dem anderen Arbeitgeber auf den aktuellen Arbeitgeber nach § 613a Abs. 1 BGB übergegangen ist.

61

§ 613a BGB gewährt zwar Bestandsschutz. Die Vorschrift schützt die Arbeitnehmer gegen den durch den Betriebsübergang bewirkten Verlust von Rechtspositionen, die sie bei ihrem bisherigen Arbeitgeber gehabt haben. Soweit diese durch den Zeitraum der bisherigen Beschäftigung beeinflusst sind, nehmen auch diese Beschäftigungszeiten an dem durch § 613a BGB bewirkten Schutz teil. Dies gilt aber nur für solche Rechte, die bereits gegenüber dem Veräußerer bestanden haben. Soweit Rechte erst gegenüber dem Erwerber begründet werden, die vorher nicht bestanden haben, ist der Schutz für den Bestand einzelner Elemente des bisherigen Arbeitsverhältnisses durch § 613a BGB nicht gewährleistet. So kann eine Versorgungszusage im Erwerberunternehmen Beschäftigungszeiten von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse nach § 613a BGB übergegangen sind, von der Anrechnung ausnehmen, soweit sie vor dem Betriebsübergang geleistet wurden (*BAG 19. Dezember 2000 - 3 AZR 451/99 - BAGE 97, 1, 6 mwN; 19. April 2005 - 3 AZR 469/04 - AP BetrAVG § 1 Betriebsveräußerung Nr. 19 = EzA BetrAVG § 1b Nr. 3; vgl. zu dem nach § 613a BGB übergehenden Bestand von Rechten und Pflichten ausführlich Senat 19. September 2007 - 4 AZR 711/06 -*). Wenn davon schon bei vom Arbeitgeber auf Grund einer eigenen Versorgungszusage, also einseitig gesetzten Leistungen auszugehen ist, muss es erst recht für Leistungen gelten, die durch einen Tarifvertrag in der Zeit nach dem Betriebsübergang erstmals normiert werden. Der Bestandsschutz der bisherigen Arbeitsbedingungen war dabei nicht nur in Bezug auf den vorhergegangenen Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 BGB gewährleistet, sondern auch über die Besitzstandsklausel nach § 24 MTV, die Einbußen in der

62



Vergütungshöhe weitgehend ausschließt. Den für die Erhöhung der bisherigen Vergütungen und deren Berechnungsregeln bestehenden Spielraum für Tarifvertragsparteien haben die Pro Seniore AG und die Gewerkschaft ver.di mit der neuen Vergütungsordnung im MTV und den dort vereinbarten Anrechnungsregeln nicht überschritten. Sie sind rechtlich nicht gezwungen, die bisherigen Beschäftigungszeiten auch bei anderen Arbeitgebern proportional vergütungserhöhend zu berücksichtigen. Auch in diesem Bereich mag es sinnvoller und gerechter erscheinende Lösungen geben. Diese können jedoch nicht an die Stelle der rechtlich zulässigen Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien gesetzt werden.

III. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen, weil ihr Rechtsmittel keinen Erfolg hatte, § 97 Abs. 1 ZPO.

63

Bepler

Wolter

Creutzfeldt

Jürgens

Rupprecht



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)