

Aktenzeichen: 4 AZR 105/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 9. April 2008
- 4 AZR 105/07 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 22. Juni 2006
- 38 Ca 3702/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 19. Januar 2007
- 6 Sa 1275/06, 1865/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

„Konzerntarifvertrag“ - Bewährungs- und Beschäftigungszeiten als Vergütungsmaßstab - Eingruppierung als Altenpflegerin

Gesetz:

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 B - Pflegepersonal -

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache ua. zu Senat 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - NZA 2007, 713



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



4 AZR 105/07
6 Sa 1275/06, 1865/06
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. April 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte,
Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin,
Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. April 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wolter und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Valentien und Kiefer für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 19. Januar 2007 - 6 Sa 1275/06 und 1865/06 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 19. Januar 2007 - 6 Sa 1275/06 und 1865/06 - in Ziffer 7 sowie hinsichtlich Ziffer 2 des Entscheidungsausspruchs insoweit aufgehoben, als es die Beklagte verurteilt hat, an die Klägerin einen höheren Betrag als 790,70 Euro brutto und 289,40 Euro netto nebst Zinsen zu zahlen.
3. Im Umfang der Aufhebung wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 22. Juni 2006 - 38 Ca 3702/06 - in der Fassung des Urteils des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 19. Januar 2007 - 6 Sa 1275/06 und 1865/06 - in Ziffer 2. und 7. abgeändert und wie folgt neu gefasst:
 - „2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 790,70 Euro brutto und 289,40 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 34,58 Euro seit dem 7. Februar, 7. März, 7. April, 6. Mai, 7. Juni, 7. Juli, 5. August, 7. September, 10. Oktober, 7. November, 7. Dezember 2005, 8. Januar, 7. Februar, 7. März, 7. April, 8. Mai, 7. Juni, 7. Juli und 7. August 2006, aus jeweils 66,84 Euro seit dem 7. September und 8. Oktober 2006 sowie aus jeweils 28,94 Euro seit dem 8. Januar, 7. Februar, 7. März, 7. April, 8. Mai, 7. Juni, 7. Juli und 7. August, 7. September und 8. Oktober 2006 zu zahlen.
7. Von den Kosten der ersten und zweiten Instanz hat die Klägerin jeweils 3/4, die Beklagte jeweils 1/4 zu tragen.“



4. Von den Kosten der Revision hat die Klägerin 6/7,
die Beklagte 1/7 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch um die Ein- 1
gruppierung der Klägerin und um sich aus der von ihr begehrten Eingruppierung
ergebende Vergütungsdifferenzansprüche.

Die Klägerin ist verheiratet und seit dem 1. Oktober 2004 Mitglied der 2
Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Sie war seit dem 15. April 1995
bei der früheren Trägerin des Krankenhauses in der G Straße, der G GmbH,
beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag vom 3. Juli 1995, der auf den Tarifvertrag
für Angestellte in Privatkrankenanstalten (TAP) Bezug nimmt, wurde sie als
Altenpflegerin eingestellt und in VergGr. TAP IV eingruppiert.

Das Krankenhaus G Straße ging mit Wirkung zum 1. August 1998 auf 3
die Beklagte über. Ab Januar 2001 wurde die wöchentliche Arbeitszeit der
Klägerin von 38,5 auf 30 Stunden verringert.

Am 24. September 2004 unterzeichneten die Pro Seniore Consulting 4
und Conception für Senioreneinrichtungen AG (im Folgenden: Pro Seniore AG)
und die Gewerkschaft ver.di verschiedene Tarifverträge, namentlich den
Manteltarifvertrag (im Folgenden: MTV) mit den Anlagen A und B, den Tarifver-
trag über eine Zuwendung (im Folgenden: Zuwendungs-TV) und den Ver-
gütungstarifvertrag Nr. 1 (im Folgenden: VTV Nr. 1). Der betriebliche Geltungs-
bereich der Tarifverträge wurde durch verschiedene Formulierungen, aber mit
einheitlicher Wirkung auf die in der Anlage A im Einzelnen aufgeführten 21 zum
Konzern der Pro Seniore AG gehörenden Seniorenheimbetriebsgesellschaften,



darunter auch die Beklagte, mit ebenfalls aufgeführten insgesamt 96 „Residenzen“ (Einrichtungen) erstreckt.

Seit dem 1. Januar 2005 erhielt die Klägerin monatlich auf der Basis einer 30-Stunden-Woche eine Grundvergütung von 1.260,84 Euro, einen Ortszuschlag in Höhe von 325,19 Euro und eine allgemeine Zulage in Höhe von 73,84 Euro brutto, mithin eine Gesamtvergütung von 1.659,87 Euro.

Mit Schreiben vom 13. Juni 2005 wandte sich die Klägerin an die Beklagte:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

Als ver.di Mitglied mache ich meinen Besitzstand nach § 24 des MTV vom 24.09.2004 geltend, da ich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens (01.01.05) höher eingestuft war.

Gleichzeitig mache ich meine fiktive Eingruppierung nach dem gültigen MTV für die Zukunft wie folgt geltend:

VergGr. Ap Va Fallgruppe 3 Vergütungsstufe 5 Tariftichtag 1.1.05.

...“

Die Klägerin hat von der Beklagten ab dem 1. Januar 2005 Vergütung nach der VergGr. Ap Va, für die Monate Januar bis März 2005 in Höhe der Betriebszugehörigkeitsstufe 5, ab April 2005 in Höhe der Betriebszugehörigkeitsstufe 6. Sie hat vorgetragen, sie habe sich als examinierte Altenpflegerin mehr als sechs Jahre lang bewährt. Diese Zeit sei für den tariflichen Bewährungsaufstieg zu berücksichtigen. Würde man den Bewährungsaufstieg erst mit dem 1. Januar 2005 beginnen lassen, würde das die langjährigen Mitarbeiter gegenüber den Mitarbeitern mit kürzerer Betriebszugehörigkeit dem Sinn und Zweck des Tarifvertrages zuwider benachteiligen. Ein solches Verständnis verstoße auch gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

Die Klägerin hat, soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse, erstinstanzlich beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 3.778,59 Euro brutto nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz



- a) aus 204,97 Euro seit dem 7. Februar 2005,
 - b) aus weiteren 204,97 Euro seit dem 7. März 2005,
 - c) aus weiteren 204,97 Euro seit dem 7. April 2005,
 - d) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 6. Mai 2005,
 - e) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 7. Juni 2005,
 - f) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 7. Juli 2005,
 - g) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 5. August 2005,
 - h) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 7. September 2005,
 - i) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 10. Oktober 2005,
 - j) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 7. November 2005,
 - k) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 7. Dezember 2005,
 - l) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 8. Januar 2006;
 - m) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 7. Februar 2006;
 - n) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 7. März 2006;
 - o) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 7. April 2006;
 - p) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 8. Mai 2006 zu zahlen.
2. Es wird festgestellt, dass die Klägerin seit dem 1. Januar 2005 nach VergGr. Ap Va 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 ist.

Im Rahmen der Anschlussberufung hat die Klägerin - soweit in der

9



Revisionsinstanz noch von Bedeutung - zusätzlich beantragt:

3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin über den vom Arbeitsgericht zuerkannten Betrag hinaus 1.216,80 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz
 - a) aus 243,36 Euro seit dem 7. Juni 2006
 - b) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 7. Juli 2006
 - c) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 7. August 2006
 - d) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 7. September 2006
 - e) aus weiteren 243,36 Euro seit dem 8. Oktober 2006zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Standpunkt eingenommen, die Klägerin sei nicht in die VergGr. Ap Va eingruppiert. Sie könne sich insbesondere nicht auf einen Bewährungsaufstieg berufen, da Bewährungszeiten vor Inkrafttreten des Manteltarifvertrages nicht angerechnet werden könnten. Es bleibe bei der Grundregel, dass eine Tarifvertragsnorm erst ab Inkrafttreten des Tarifvertrages zu laufen beginne (§ 4 Abs. 1 TVG).

10

Das Arbeitsgericht hat der Klage, soweit sie in die Revisionsinstanz gelangt ist, in vollem Umfang entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil insoweit teilweise abgeändert und der Klage nur stattgegeben, soweit die Klägerin ab dem 1. Januar 2005 Vergütung nach VergGr. Ap IV verlangt hat, und bei der Berechnung der ihr zustehenden Vergütungsdifferenz für die Zeit bis Juli 2005 die Betriebszugehörigkeitsstufe 5 und für die Zeit danach die Betriebszugehörigkeitsstufe 6 zugrunde gelegt. Es hat der Klägerin eine zusätzliche Vergütung von insgesamt 1.852,83 Euro brutto nebst Zinsen zuerkannt. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Anträge weiter, soweit ihnen das Landesarbeitsgericht nicht entsprochen hat. Die Beklagte strebt die Zurückweisung der Revision der Klägerin an. Mit ihrer eigenen Revision beantragt sie zuletzt nur noch die Aufhebung der Verurteilung, soweit der zuerkannten Differenzvergütung die Betriebszugehörigkeitsstufen 5 und 6 zugrunde gelegt worden sind. Sie meint, es sei für die Zeit bis zum Juli 2006 von der Betriebs-

11



zugehörigkeitsstufe 4 und für die Zeit danach von der Betriebszugehörigkeitsstufe 5 der Vergütungsgruppe Ap IV auszugehen. Der Klägerin stehe deshalb nur eine Vergütungsdifferenz in Höhe von insgesamt 790,70 Euro brutto zu.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet, die Revision der Beklagten in dem zuletzt aufrechterhaltenen Umfang begründet. 12

I. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei entschieden, dass die Klägerin nicht ab dem 1. Januar 2005 in die VergGr. Ap Va eingruppiert ist. Beschäftigungszeiten sind zur Begründung eines Bewährungsaufstiegs aus der Vergütungsgruppe Ap IV nach der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV erst mit dem Inkrafttreten von dessen Vergütungsbestimmungen am 1. Januar 2005 (§ 27 Ziff. 2 MTV) zu berücksichtigen. Die Klägerin hat damit bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz die Voraussetzungen für einen Bewährungsaufstieg aus der Vergütungsgruppe Ap IV nicht erfüllt. Sie kann daher auch keine Vergütung aus einer höheren als dieser Vergütungsgruppe verlangen. 13

1. Die noch rechtshängigen Klageanträge sind zulässig. Bei dem Feststellungsantrag handelt es sich um einen nach § 256 Abs. 2 ZPO zulässigen Zwischenfeststellungsantrag (vgl. ua. Senat 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 12, 19 ff., NZA 2008, 713, 714 f.). 14

2. Die Klägerin hat jedoch in dem streitgegenständlichen Zeitraum lediglich einen Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. Ap IV. 15

a) Die Klägerin ist nach Maßgabe der Tätigkeitsmerkmale in der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV eingruppiert. 16

Der MTV und die Anlage B gelten für das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Die Klägerin ist seit dem 1. Oktober 2004 Mitglied der tarifschließenden Gewerk- 17



schaft ver.di. Die Beklagte ist Tarifvertragspartei des MTV und der anderen Tarifverträge, welche die Pro Seniore AG in Vertretung auch für sie mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen hat (vgl. dazu Senat 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 24 ff., NZA 2008, 713, 715). Der Tarifvertrag ist auch voll wirksam. Zwar hat die Beklagte dies in den Vorinstanzen noch in Frage gestellt. Wie sich zweifelsfrei daraus ergibt, dass sie ihre Revision teilweise zurückgenommen hat und die vom Landesarbeitsgericht erkannte Eingruppierung der Klägerin in die VergGr. Ap IV der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV dem Grunde nach anerkennt, hält sie hieran aber - sehr zu Recht - nicht mehr fest.

b) Die danach auf das Arbeitsverhältnis der Parteien für die Feststellung der Eingruppierung der Klägerin anzuwendenden Vorschriften lauten:

18

„§ 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 (z. B. 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 Unterabs. 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

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



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

Die in § 12 Ziff. 1 Satz 1 MTV in Bezug genommene Anlage B lautet 19
auszugsweise:

„Anlage B zum Manteltarifvertrag vom 24.09.2004

Pflegepersonal

...

Vergütungsgruppe Ap IV

1. Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit.

Vergütungsgruppe Ap V

1. Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit

nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Ap IV
FG 1.

Vergütungsgruppe Ap Va

3. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Ap V Fall-
gruppe 1 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fall-
gruppe, frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätig-
keit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis.“

c) Von diesen tarifvertraglichen Vorschriften ausgehend ist die Klägerin 20
nur in die vom Landesarbeitsgericht zuerkannte Vergütungsgruppe Ap IV
eingruppiert, da sie als Altenpflegerin eingestellt und beschäftigt wird. Eine
höhere Eingruppierung auf Grund Bewährungsaufstiegs in die Vergütungs-
gruppen Ap V und Va scheidet aus, weil Tätigkeitszeiten, die vor Inkrafttreten
der vergütungsrechtlichen Bestimmungen des MTV am 1. Januar 2005 liegen,
nicht auf die nach VergGr. Ap IV Fallgr. 1 und ggf. Ap V Fallgr. 1 erforderlichen
Bewährungszeiten anzurechnen sind.

aa) Der Senat hat ua. in seinem Urteil vom 17. Oktober 2007 (- 4 AZR 21
1005/06 - Rn. 39 ff., NZA 2008, 713, 717 ff.) im Einzelnen begründet, dass nach



Wortlaut und Systematik des MTV und seiner Anlage B die Voraussetzungen eines Bewährungsaufstiegs, der eine Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- und Fallgruppe des MTV verlangt, nur durch Tätigkeiten erfüllt werden können, während deren er entsprechend eingruppiert war, was wiederum die Geltung der betreffenden Eingruppierungsbestimmungen, also die Geltung der Vergütungsregelungen des MTV, voraussetzt. Der Senat hält an dieser Begründung fest, der gegenüber die Klägerin, deren Prozessbevollmächtigtem das angesprochene Urteil bekannt ist, keine durchgreifenden Bedenken erhoben hat, und nimmt auf sie zur Vermeidung von Wiederholungen Bezug.

bb) Die Bezugnahme erstreckt sich auch auf die Ausführungen des Senats in seinem angezogenen Urteil vom 17. Oktober 2007 unter Rn. 48 ff. (NZA 2008, 713, 715 f.), was die rechtliche Unbedenklichkeit der Regelung zur - eingeschränkten - Berücksichtigung von Tätigkeitszeiten im Rahmen des Bewährungsaufstiegs bei den entsprechenden Tätigkeitsmerkmalen der Anlage B zum MTV durch die Tarifvertragsparteien angeht. Auch insoweit gibt das Klägervorbringen keinen Anlass zu ergänzenden Ausführungen des Senats.

II. Während die Revision der Klägerin hiernach unbegründet ist, ist die Revision der Beklagten in dem zuletzt noch aufrechterhaltenen Umfang begründet. Das Landesarbeitsgericht geht zu Unrecht davon aus, dass die vor dem Betriebsübergang des Krankenhauses G Straße auf die Beklagte am 1. August 1998 liegenden Betriebszugehörigkeitszeiten der Klägerin bei der Ermittlung der Vergütungsstufen innerhalb der Vergütungsgruppen zu berücksichtigen sind. Die bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten vor dem 1. August 1998 zurückgelegten Beschäftigungszeiten haben insoweit außer Betracht zu bleiben. Deshalb kann die Klägerin für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Juli 2006 nur Vergütung nach der Betriebszugehörigkeitsstufe 4 und für die Folgezeit nach der Betriebszugehörigkeitsstufe 5 der Vergütungsgruppe Ap IV verlangen. Daraus ergibt sich für die Klägerin statt der ihr vom Landesarbeitsgericht für den Streitzeitraum zuerkannten 1.852,83 Euro brutto nur eine Vergütungsdifferenz vom 790,70 Euro brutto.



1. Die Anlage 2 zum VTV Nr. 1 weist zu jeder Vergütungsgruppe eine in mehrere „Stufen“ gestaffelte Vergütung aus. Die Vergütungstabelle der Angestellten im hier einschlägigen „Pflegebereich West“ ist in neun Stufen aufgeteilt. Für die Zuordnung eines Arbeitnehmers in dieses gestufte System enthält der MTV folgende Regelungen:

„§ 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. Von 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 (erste 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.“

2. Die Anwendung dieser Bestimmungen 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, so auch bei der G GmbH, sind nach den angezogenen Vorschriften des MTV nicht zu berücksichtigen. Mit dem 1. August 2006 hatte die Klägerin dann die Betriebszugehörigkeitsstufe 5 erreicht und war entsprechend zu vergüten.

In seinem bereits angesprochenen Urteil vom 17. Oktober 2007, das eine Eingruppierung in derselben Einrichtung der Beklagten betraf, hat der Senat unter den Rn. 54 ff. (NZA 2008, 713, 718 f.) im Einzelnen begründet, dass der MTV für die Feststellung der Betriebszugehörigkeitsstufen nur eine Berücksichtigung der Beschäftigungszeiten bei der Beklagten und anderen Unternehmen der Pro-Seniore-Gruppe vorsieht, und dass eine solche tarifliche Regelung, die Zeiten vor einem Betriebsübergang unberücksichtigt lässt, auch in Ansehung des § 613a BGB von Rechts wegen nicht zu beanstanden ist. Der Senat hält auch hieran fest. Der vorliegende Rechtsstreit gibt für den Senat keine Veranlassung zu ergänzenden Ausführungen, weshalb er sich auf eine Bezugnahme auf das genannte Urteil beschränkt.

3. Die Ansprüche der Klägerin berechnen sich nach alledem auf der Basis der Vergütungsgruppe Ap IV und unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit seit dem 1. August 1998 wie folgt:

Für die Zeit von Januar 2005 bis Juli 2006:

Grundvergütung Ap IV 1.492,08 Euro

Stufe 4:

Ortszuschlag: 575,03 Euro



Allg. Zulage:	107,44 Euro
Gesamt:	2.174,55 Euro
: 38,5 x 30 =	1.694,45 Euro
abzügl. gez.	1.659,87 Euro
monatliche Differenz:	<u>34,58 Euro</u>

Für die Zeit von August und September 2006:

Grundvergütung Ap IV Stufe 5:	1.533,48 Euro
Ortszuschlag:	575,03 Euro
Allg. Zulage:	107,44 Euro
Gesamt:	2.215,95 Euro
: 38,5 x 30 =	1.726,71 Euro
abzügl. gez.	1.659,87 Euro
monatliche Differenz:	<u>66,84 Euro</u>

Damit beläuft sich die der Klägerin insgesamt zustehende Vergütungs-
differenz auf $(19 \times 34,58 + 2 \times 66,84 =)$ 790,70 Euro brutto. Nachdem die
Beklagte wegen der Verurteilung zur Zahlung dieses Betrages ihre Revision
zuletzt nicht mehr aufrechterhalten hat, ist ihre Revision im danach ver-
bliebenen Umfang begründet.

28

III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 92 Abs. 1 ZPO.

29

Die Klägerin ist kostentragungspflichtig, weil ihr Rechtsmittel erfolglos
geblieben ist. Die Revision der Beklagten war zwar in vollem Umfang erfolg-
reich, jedoch hat sie einen Teil der Revision bereits zurückgenommen, weshalb
sie insoweit kostentragungspflichtig ist (§ 516 Abs. 3 iVm. § 565 ZPO, § 72
Abs. 5 ArbGG). Daraus ergibt sich die vorgenommene Verteilung der Kosten
der Revision. Wegen der von den Vorinstanzen abweichenden Entscheidung in
der Hauptsache waren die Kosten des Rechtsstreits dort wie geschehen nach

30



§ 92 Abs. 1 ZPO neu zu verteilen.

Bepler

Der Richter am
Bundesarbeitsgericht
Dr. Wolter ist wegen
Eintritts in den Ruhe-
stand an der Unter-
schriftsleistung ge-
hindert.

Creutzfeldt

Bepler

Valentien

Kiefer

