

Aktenzeichen: 4 AZR 117/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 9. April 2008
- 4 AZR 117/07 -

I. Arbeitsgericht
Duisburg

Urteil vom 20. Juli 2006
- 4 Ca 1177/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 12. Dezember 2006
- 6 Sa 943/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung einer Angestellten "in der Tätigkeit einer
Beschäftigungstherapeutin" - Tariflicher Bewährungsaufstieg

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, ZPO § 256

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

weitgehend parallel: Senat 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 ua. - NZA
2008, 713



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 117/07
6 Sa 943/06
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. April 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisions-
beklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen
Verhandlung vom 9. April 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundes-
arbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wolter und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Valentien und Kiefer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. Dezember 2006 - 6 Sa 943/06 - insoweit aufgehoben, als es das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 20. Juli 2006 - 4 Ca 1177/06 - auf die Berufung der Beklagten abgeändert und die Klage abgewiesen hat und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:

Die Berufung der Beklagten und die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 20. Juli 2006 - 4 Ca 1177/06 - werden zurückgewiesen.

Die Kosten der ersten Instanz haben die Klägerin zu 7/8 und die Beklagte zu 1/8 zu tragen.

Die Kosten der Berufungsinstanz haben die Klägerin zu 1/4 und die Beklagte zu 3/4 zu tragen.

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anwendung eines Tarifvertrages und sich daraus ergebende Ansprüche der Klägerin für die Monate Januar bis April 2006. 1

Die Klägerin ist 40 Jahre alt und Mutter eines Kindes. Im Juli 1998 wurde sie bei der Beklagten als Pflegehelferin mit einer Halbtagsbeschäftigung eingestellt. Seit 2000 verrichtet sie in einer 40-Stunden-Woche unbeanstandet und ausschließlich Tätigkeiten im Bereich der Beschäftigungstherapie, ohne über eine entsprechende Ausbildung als Beschäftigungstherapeutin zu verfügen. Sie ist zugleich Vorsitzende des bei der Beklagten bestehenden Betriebsrates und Mitglied der Gewerkschaft ver.di. 2



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, darunter auch die Beklagte unter ihrer früheren, im Laufe des Rechtsstreits geänderten Firma, 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 die VergGr. VIII (Stufe 4) beantragt hatte, ohne dass es indes später zu einer entsprechenden Eingruppierung oder Vergütungszahlung kam, im vorliegenden Rechtsstreit die Auffassung vertreten, sie sei ab dem 1. Januar 2005 in der VergGr. VII eingruppiert. Auf Grund ihrer bisherigen Tätigkeit seit 2000 erfülle sie die in der



VergGr. VII Fallgr. 1 vorausgesetzte dreijährige Bewährung. Daraus ergebe sich unter Berücksichtigung der der Beschäftigungszeit entsprechenden Einreihungen in den Stufen der Vergütungstabelle für die Zeit ab dem 1. Januar 2006 eine Vergütungsdifferenz von (rechnerisch unstreitig) monatlich 282,58 Euro zu dem ihr tatsächlich von der Beklagten gezahlten Gehalt.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision nach rechtskräftiger Erledigung weiterer Streitgegenstände noch von Interesse - beantragt, 6

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.130,32 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus Teilbeträgen in Höhe von jeweils 282,58 Euro seit dem 5. Februar 2005, 5. März 2005, 5. April 2005 und 5. Mai 2005 zu zahlen,
2. festzustellen, dass die Klägerin in die VergGr. VII des Manteltarifvertrages zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft vom 24. September 2004 iVm. dem Vergütungstarifvertrag Nr. 1 zum Manteltarifvertrag Pro Seniore vom 24. September 2004 Anlage 1 eingruppiert ist.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass 7
die Klägerin nicht in der Tätigkeit einer Beschäftigungstherapeutin gemäß VergGr. VIII des MTV beschäftigt werde. Hierfür bedürfe es wenigstens einer Ausbildung mit staatlicher Anerkennung, so doch einer anderen Ausbildung als Beschäftigungstherapeutin, etwa an einem privaten Institut. Außerdem erbringe die Klägerin lediglich Hilfstätigkeiten und sei an dem Kernbereich der Beschäftigungstherapie, der therapeutischen Behandlungsplanung, die die einzelnen Behandlungselemente miteinander verbinde, gerade nicht beteiligt. Die Klägerin habe überdies die für die begehrte VergGr. VII (Fallgr. 1) vorausgesetzte Bewährungszeit von drei Jahren nicht absolviert, da diese erst ab Inkrafttreten des MTV am 1. Januar 2005 zurückgelegt worden sein könne.

Das Arbeitsgericht hat der Klage, soweit hier noch von Interesse, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil auf die Berufung der Beklagten teilweise abgeändert und der Klägerin lediglich eine 8



Eingruppierung nach VergGr. VIII sowie die entsprechend verminderten Vergütungsdifferenzen zuerkannt. Mit der zugelassenen Revision begehrt die Klägerin in diesen Streitpunkten die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin hat Erfolg; sie ist in der VergGr. VII der Anl. B zum MTV Pro Seniore eingruppiert und hat für den Streitzeitraum auch einen Anspruch auf Zahlung der von ihr begehrten, dieser Eingruppierung entsprechenden Vergütung.

9

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung - kurz zusammengefasst - damit begründet, dass die Tarifverträge zwischen den Parteien Anwendung fänden und dass die Klägerin als Angestellte in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten in der VergGr. VIII eingruppiert sei. Die ausschließliche Beschäftigung der Klägerin mit Tätigkeiten aus dem Bereich der Beschäftigungstherapie sei zwischen den Parteien unstreitig. Dies reiche angesichts des entsprechenden Tätigkeitsmerkmals im Tarifvertrag aus, das nur eine Tätigkeit und gerade keine spezifische Ausbildung voraussetze. Die Tätigkeitszeiten vor Inkrafttreten des MTV am 1. Januar 2005 seien auf die Bewährungszeit der Fallgr. 1 der VergGr. VII jedoch nicht anzurechnen, da eine Tarifnorm erst ab dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens wirksam sei und für bei Einführung eines neuen Fallgruppenbewährungsaufstiegs geforderte Bewährungszeiten damit grundsätzlich nur Zeiten nach dem Inkrafttreten des Tarifvertrages zu berücksichtigen seien, sofern sich nicht aus einer Übergangsvorschrift ein eindeutiger Wille der Tarifvertragsparteien zur Anerkennung auch vorher liegender Zeiten beim selben Arbeitgeber ergebe. Hier zeige die Regelung in § 24 MTV Pro Seniore über die Besitzstandswahrung, dass sich die Tarifvertragsparteien geeinigt hätten, nur die erreichte Stufung nach Beschäftigungsjahren aufrechtzuerhalten, frühere Tätigkeitszeiten als Bewährungszeiten dagegen nicht berücksichtigen wollten. Aus der Eingruppierung

10



nach VergGr. VIII ergebe sich eine monatliche Vergütungsdifferenz von 109,98 Euro brutto, für den gesamten Streitzeitraum mithin 439,92 Euro brutto. Auch sei die begehrte Feststellung nur nach dieser Maßgabe zu treffen.

B. Die hiergegen gerichtete Revision der Klägerin hat Erfolg. Sie ist in der VergGr. VII eingruppiert und dementsprechend zu vergüten. Die tariflich vorgesehene Bewährungszeit hat sie erfolgreich absolviert. Sie hat sich als Angestellte in der Tätigkeit einer Beschäftigungstherapeutin mehr als drei Jahre lang bewährt. 11

I. Der Antrag der Klägerin zu Ziff. 2 bedarf allerdings der Auslegung. 12

Die Klägerin begehrt mit ihm dem Wortlaut nach die Feststellung, dass sie in eine bestimmte Vergütungsgruppe „eingruppiert ist“. Dies ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts gerade nicht die im öffentlichen Dienst allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage. Als eine solche wird regelmäßig der Antrag bezeichnet, wonach eine konkrete Vergütungsverpflichtung des Arbeitgebers nach Maßgabe einer bestimmten Vergütungsgruppe einer Vergütungsordnung wie der des BAT festgestellt werden soll (*vgl. nur Senat 8. November 2006 - 4 AZR 620/05 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 304; 6. Dezember 2006 - 4 AZR 659/05 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 303; 26. Januar 2005 - 4 AZR 6/04 - BAGE 113, 291*). Bei der hier gewählten Formulierung des „Eingruppiert-Seins“ handelt es sich jedoch nicht um ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis. Solche sind sowohl die vertragliche oder gesetzliche Rechtsbeziehung insgesamt als auch jede Rechtsfolge, jedes Recht und jede Verpflichtung aus dieser Beziehung, nicht aber eine abstrakte Rechtsfrage oder einzelne Voraussetzungen eines Rechtsverhältnisses, wie das „Eingruppiert-Sein“, aus denen sich Rechtsfolgen ergeben können, was aber eine konkrete Verpflichtung der Beklagten nicht auslöst (*Senat 16. April 1997 - 4 AZR 270/96 - AP MTVAng-LV § 22 Nr. 1 mwN; aA Kittner/Zwanziger-Zwanziger Arbeitsrecht 4. Aufl. § 64 Rn. 16*). Der Antrag ist jedoch wegen des erkennbaren Zieles der Klägerin dahingehend auszulegen, dass sie die Feststellung der Vergütungsverpflichtung der Beklagten im Sinne eines 13



Eingruppierungsfeststellungsantrags begehrt; als solcher ist der Antrag dann auch zulässig.

II. Der Klageantrag - soweit er in der Revision noch gestellt wird - ist auch 14
begründet. Die Klägerin ist nach der VergGr. VII des MTV Pro Seniore zu
vergüten.

1. Das Landesarbeitsgericht ist entgegen einem früheren Vorbringen der 15
Beklagten zu Recht davon ausgegangen, dass der MTV Pro Seniore und damit
auch die in ihm geregelte Vergütungsordnung auf das Arbeitsverhältnis der
Parteien Anwendung findet. Die Beklagte ist selbst Tarifvertragspartei, weil die
tarifschließende Konzernmuttergesellschaft den Tarifvertrag in rechtsgeschäft-
licher Vertretung für die Beklagte geschlossen hat (*vgl. dazu bereits ausf. Senat*
17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 25 bis 32, NZA 2008, 713, 715). Die
Klägerin ist Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft.

2. Die sich aus der Geltung des Tarifvertrages im Arbeitsverhältnis der 16
Parteien für die Ermittlung der Eingruppierung der Klägerin ergebenden Vor-
schriften lauten:

„§ 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 Tätigkeitsmerkmale 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.

“



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

17

„Anlage B zum Manteltarifvertrag vom 24.09.2004

Beschäftigungstherapeuten

Vergütungsgruppe IVb

Vergütungsgruppe Vb

Vergütungsgruppe Vc

Vergütungsgruppe Vlb

1. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen.
2. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung.

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
2. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach staatlicher Anerkennung.

Vergütungsgruppe VIII

4. Angestellte in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten.“

3. Danach ist die Klägerin in der VergGr. VII (Fallgr. 1) eingruppiert. Sie hat einen Anspruch auf die begehrte Feststellung.

18

a) Die Auslegung eines Tarifvertrages 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*)

19



Nr. 36). Dabei folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages 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 Tarifvertrages 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).

b) Bei Fallgruppen, die - wie die vorliegend entscheidungserheblichen - in der Weise aufeinander aufbauen, dass sich der Angestellte in der im Tätigkeitsmerkmal der niedrigeren Vergütungsgruppe geforderten Tätigkeit eine gewisse Zeit lang bewährt haben muss, ist zunächst zu prüfen, ob der Angestellte die allgemeinen Anforderungen der niedrigeren Vergütungsgruppe - hier der VergGr. VIII (Fallgr. 4) - erfüllt, und anschließend, ob das Merkmal der darauf aufbauenden höheren Vergütungsgruppe - hier der VergGr. VII (Fallgr. 1) - vorliegt.

aa) Das Landesarbeitsgericht ist entgegen der Auffassung der Beklagten rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass die Tätigkeit der Klägerin das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. VIII (Angestellte in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten) erfüllt.

(1) Das Landesarbeitsgericht hat - allerdings ohne einen Arbeitsvorgang iSd. Anlage B zum MTV zu formulieren - aus dem unstreitigen Vorbringen der Parteien, dass die Klägerin zwar ausschließlich Hilfstätigkeiten vornehme, die jedoch sämtlich dem Bereich der Beschäftigungstherapie zuzuordnen seien,



geschlossen, dass sämtliche Tätigkeiten der Klägerin damit auch der Umsetzung des Zieles der Therapie dienen und sie damit in der Tätigkeit einer Beschäftigungstherapeutin beschäftigt ist. Einer Ausbildung bedürfe es nach dem Wortlaut des Tätigkeitsmerkmals nicht.

(2) Dies ist im Ergebnis zutreffend. Die gesamte Tätigkeit der Klägerin bildet einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Dieser erfüllt das Tätigkeitsmerkmal einer Angestellten in der Tätigkeit eines Beschäftigungstherapeuten. 23

(a) Bei der Prüfung ist von dem Begriff des Arbeitsvorgangs im Sinne der ständigen Rechtsprechung des Senats auszugehen. Danach ist ein Arbeitsvorgang eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten (zB 10. Dezember 1997 - 4 AZR 350/96 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 235; 15. November 1995 - 4 AZR 557/94 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 209; 18. Mai 1994 - 4 AZR 461/93 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 178). Bei der Prüfung, welche Arbeitsvorgänge in einer Tätigkeit anfallen, kommt es entscheidend auf die jeweiligen Arbeitsergebnisse an. 24

(b) Das Landesarbeitsgericht hat zwar nicht ausdrücklich Arbeitsvorgänge im tariflichen Sinne gebildet. Die Bestimmung eines Arbeitsvorgangs im tariflichen Sinne ist jedoch Rechtsanwendung und als solche Sache der Gerichte (Senat 26. Juli 1995 - 4 AZR 280/94 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 203). Deshalb kann und muss auch ein Revisionsgericht bei Vorliegen hinreichender Tatsachen Arbeitsvorgänge bestimmen, die für die Entscheidung über den Erfolg der Revision erheblich sind. Dies ist im Streitfall auch möglich. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis erkennbar und zutreffend davon ausgegangen, dass die gesamte Tätigkeit der Klägerin einen einheitlichen Arbeitsvorgang darstellt. Alle Einzeltätigkeiten der Klägerin dienen zweckgerichtet einem einheitlichen Arbeitsergebnis, nämlich der Betreuung von kranken oder körperlich, geistig oder seelisch behinderten Personen jeden Alters, die einer entsprechenden Behandlung bedürfen, durch ablenkende, seelisch ordnende 25



oder funktionelle Beschäftigung, psychische Aktivierung und handwerkliche oder musische Betätigung zur Besserung des Gesamtzustandes mit dem Ziel, die allgemeine Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowie gestörte Funktionen wieder herzustellen oder zu bessern und den Willen zur Gesundung zu erhalten, zu fördern oder zu wecken (vgl. dazu *Breier/Kiefer/Hoffmann/Dassau Eingruppierung und Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im öffentlichen Dienst Stand Januar 2008 Teil II D Rn. 6*). Der Aufgabenkreis der Klägerin ist dabei nicht weiter in noch sinnvoll zusammenfassbare untergeordnete Arbeitsaufgaben aufzuteilen.

(c) Dieser Arbeitsvorgang erfüllt die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals eines Angestellten in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten. 26

(aa) Dass die Klägerin nicht über eine Ausbildung als Beschäftigungstherapeutin verfügt, ist unbeachtlich. Denn das Tätigkeitsmerkmal knüpft allein an die Ausübung von Tätigkeiten an und stellt darüber hinaus keine subjektiven Anforderungen. Soweit die Beklagte hier zwischen der in VergGr. VII Fallgr. 2 erfassten Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und den nach ihrer Auffassung in VergGr. VIII gemeinten Beschäftigungstherapeuten mit einer sonstigen Ausbildung differenziert, findet diese Unterscheidung schon im Wortlaut der Vergütungsordnung keinerlei Anhaltspunkte. Arbeitnehmer, die in VergGr. VIII eingruppiert sind, müssen gerade keine Beschäftigungstherapeuten - mit welcher Ausbildung auch immer - sein, sondern Angestellte. Allein die von diesen Angestellten ausgeübte Tätigkeit ist maßgebend für die Eingruppierung in die VergGr. VIII. 27

(bb) Die Klägerin übt auch die Tätigkeiten eines Beschäftigungstherapeuten aus. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts führt sie ua. Veranstaltungen für die Bewohner der Einrichtung der Beklagten durch, sie plant Ausflüge, veranstaltet kognitive Spiele und besucht demente Kranke, mit denen sie Gespräche führt und Dufttherapien (als besondere Demenztherapie) durchführt. Sie bereitet die Veranstaltungen vor und nach und kümmert sich um die Beschaffung der Arbeitsmaterialien und die Ordnung der Räumlichkeiten. Die durchgeführten Maßnahmen werden von ihr in den einzelnen Bewohnerakten 28



dokumentiert. Dass die Klägerin damit ausschließlich Tätigkeiten ausübt, die dem Bereich der Beschäftigungstherapie zuzuordnen sind, ist in der Sache zwischen den Parteien auch unstreitig, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat.

(cc) Darauf, dass der Tätigkeitsbereich der Klägerin nicht das gesamte qualitative Spektrum eines Beschäftigungstherapeuten abdeckt, insbesondere, wie gleichfalls unstreitig ist, nicht die Erstellung von Therapieplänen umfasst, kommt es nicht an. Das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. VIII verlangt schon dem Wortlaut nach nur Arbeiten „in der Tätigkeit eines Beschäftigungstherapeuten“. Damit ist nicht gefordert, dass das gesamte qualitative Spektrum der Tätigkeit eines staatlich anerkannten Beschäftigungstherapeuten abgedeckt ist. Jedenfalls nach dem hier auszulegenden MTV und seiner Anlage B reicht es aus, wenn sämtliche Einzeltätigkeiten dem Bereich der Beschäftigungstherapie zuzuordnen sind und damit der Arbeitsvorgang in seinem Arbeitsergebnis von der Tätigkeit im Bereich der Beschäftigungstherapie her definiert wird. Denn die Beklagte hat als Tarifvertragspartei nach eigenen Angaben mit dem neuen MTV im Jahre 2004 „eigene Eingruppierungsdefinitionen und ein neues Lohngefüge geschaffen“ und noch in der Revisionserwiderung ausgeführt, dass der MTV individuell auf die Erfordernisse und speziellen Verhältnisse der Beklagten zugeschnitten sei, nachdem es vorher im Unternehmen einen „Flickenteppich“ verschiedener Arbeitsverträge und eine Vielzahl unterschiedlicher Vergütungsregelungen gegeben habe, teilweise unter Bezugnahme auf unterschiedliche Tarifverträge, teilweise fixe Vergütungsregelungen ohne Tarifbezug. Die drei Tarifverträge des neuen Tarifwerkes hätten eigenständige Eingruppierungsdefinitionen und ein neues Lohngefüge geschaffen, wonach die Arbeitsverhältnisse umfassend neu geregelt worden seien.

29

Zu diesem Zweck haben die Tarifvertragsparteien sich überwiegend an den Tätigkeitsmerkmalen aus der VergO zum BAT orientiert und die bei ihnen vorkommenden wesentlichen Tätigkeiten aus dem Tarifwerk entsprechend „herausgezogen“. Analog zur VergO des BAT haben auch hier die Tarifvertragsparteien die Tätigkeitsmerkmale gruppiert und in verschiedenen Bereichen

30



jeweils gesondert zusammengestellt, zB für Verwaltung/Ärzte, Krankengymnasten, Beschäftigungstherapeuten, Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Pflegepersonal. Dabei ist nach dem von der Beklagten dargelegten Sinn und Zweck der tariflichen Regelungen davon auszugehen, dass jedenfalls die Besetzung der zentralen Funktionen im Betrieb der Beklagten von der tariflichen Neustrukturierung erfasst werden sollten. Dass es die eine oder andere Tätigkeit in einer der Konzerntochtergesellschaften (nicht bei der Beklagten selbst!) geben mag, die von der Vergütungsordnung nicht erfasst ist, wie die Beklagte ausgeführt hat, steht dem nicht entgegen. Denn dabei handelt es sich um für Pro-Seniore-Unternehmen eher untypische Tätigkeiten wie „Erzieher“ und um Krankenschwestern, die keine Tätigkeiten von Altenpflegerinnen ausüben, also jedenfalls keine den Kernbereichen der betrieblichen Aktivität der Beklagten unmittelbar zuzuordnende Tätigkeiten. Es ist auszuschließen, dass dieses neue Vergütungsgefüge alle Angestellten der Beklagten und der anderen Pro-Seniore-Unternehmen im Bereich der Beschäftigungstherapie ausschließen wollte, die keine staatlich anerkannte oder zumindest vergleichbare Ausbildung absolviert haben.

(dd) Dies wird unterstützt durch die Tatsache, dass die einzige Aufstiegs-
möglichkeit einer solchen Angestellten in dem Bewährungsaufstieg um eine
VergGr. besteht. Ein weiterer (Bewährungs-) Aufstieg ist für solche Angestellten
nicht vorgesehen. Hierfür spricht ferner, dass - anders als im BAT - die konkrete
Tabellenvergütung für Angestellte in der Tätigkeit von Beschäftigungs-
therapeuten noch unterhalb derjenigen für ungelernte Pflegehelferinnen liegt.
Aus den daraus erhellenden Wertungen ergibt sich, dass die Anforderungen an
„Angestellte in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten“ von den hiesigen
Tarifvertragsparteien gegenüber denjenigen von ungelernten Pflegehelferinnen
sogar noch als unterwertig angesehen werden. Auch dies schließt aus, dass die
Tarifvertragsparteien nur dann von einer Beschäftigung „in der Tätigkeit von
Beschäftigungstherapeuten“ ausgehen, wenn dort das gesamte Spektrum eines
ausgebildeten Beschäftigungstherapeuten erbracht, insbesondere auch
Diagnosen erstellt und eine Therapiekonzeption erarbeitet wird.

31

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- (ee) Zuletzt macht auch der von der Beklagten selbst bei ihrem Betriebsrat gestellte Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung der Klägerin in die VergGr. VIII deutlich, dass die Bewertung der Tätigkeit der Klägerin zumindest anfangs auch von ihr geteilt worden ist. Die von der Beklagten für die Nichtweiterverfolgung dieses Eingruppierungsverlangens und die Fortführung eines entsprechenden gerichtlichen Beschlussverfahrens gegebene Erklärung, man habe sich getäuscht, vermag demgegenüber keine Überzeugungskraft zu entfalten. Hier hätte die Beklagte darlegen müssen, warum sie zu der damaligen Auffassung gekommen ist und wie sich aus ihrer Sicht die Eingruppierung der Klägerin in zutreffender Weise darstellt. Dies ist nicht geschehen. 32
- bb) Die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin habe die Bewährungszeit nicht absolviert, weil diese erst ab Inkrafttreten des MTV Pro Seniore zu berechnen sei, ist dagegen rechtsfehlerhaft. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht den Tarifvertrag unzutreffend ausgelegt. 33
- (1) 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 selbst, 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 Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet“) bis hin zu sehr spezifischen Anforderungen gehen, die 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. 34
- (2) Eine Betrachtung der im MTV Pro Seniore gewählten Voraussetzungen der Bewährungszeiten zeigt, dass sich die Tarifvertragsparteien bewusst waren, dass es verschiedene Möglichkeiten gibt, prinzipiell berücksichtigungsfähige Vorbeschäftigungszeiten zu definieren. So ist im MTV nicht nur die Be- 35



schäftigungszeit als solche in mehrfacher Hinsicht abgestuft bewertet, 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 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“. 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. Diese Entscheidung haben die Gerichte hinzunehmen (*Senat 14. April 1999 - 4 AZR 189/98 - BAGE 91, 163, 173 f.*).

(3) Dementsprechend hat der Senat für den Bewährungsaufstieg von „Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit“ aus der (Eingangs-) VergGr. Ap I (Fallgr. 1) in die VergGr. Ap II (Fallgr. 2) „nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe“ in seinem Urteil vom 17. Oktober 2007 entschieden, dass die Tarifvertragsparteien damit deutlich gemacht haben, dass die Bewährungszeit eine entsprechende Eingruppierung, also die Geltung des MTV Pro Seniore voraussetze, weshalb hier die Bewährungszeit erst mit In-

36



krafttreten des MTV beginnen kann (- 4 AZR 1005/06 - Rn. 34 bis 50, NZA 2007, 713).

(4) Aus diesem Abstellen auf den jeweiligen, in erster Linie im Wortlaut des Tarifvertrages objektivierten Willen der Tarifvertragsparteien ergibt sich für den konkreten Streitfall aber auch, dass die Bestimmung des MTV, der für den Bewährungsaufstieg eines Beschäftigungstherapeuten gerade nicht die Bewährung „in der Vergütungsgruppe “ oder gar „in der Fallgruppe “ voraussetzt, sondern „in der Tätigkeit“, zu einem anderen Auslegungsergebnis führt. Denn die Ausübung einer entsprechenden Tätigkeit ist damit nach dem Wortlaut der Eingruppierungsnorm nicht an die normative Geltung einer bestimmten Vergütungsordnung gebunden, sondern allein an die beanstandungsfreie Ausübung der Tätigkeit eines Beschäftigungstherapeuten selbst. Diese Qualifizierung der Tätigkeit ist ebenfalls nicht an den Tarifvertrag gebunden. Wie dargelegt, knüpft der Begriff der „Tätigkeit eines Beschäftigungstherapeuten“ an allgemeine, teilweise gesetzlich normierte Voraussetzungen an, nicht jedoch an die Geltung einer Tarifnorm des MTV Pro Seniore. Eine solche Ausübung bedarf daher bereits dem Wortlaut nach nicht der Geltung des Vergütungssystems und der Einordnung dieser Tätigkeit in diese Ordnung. Es genügt deshalb, dass die Klägerin mindestens seit dem Jahre 2000 die Tätigkeit einer Beschäftigungstherapeutin im Dienste der Beklagten ausübt.

37

(5) Hinsichtlich des Begriffs der Bewährung ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien sich - wie in zahlreichen anderen Punkten - an dem im Tarifwerk des öffentlichen Dienstes gebräuchlichen Begriff orientierten, zB in § 23a Abs. 2 Nr. 1 BAT, der auf eine Formulierung der Rechtsprechung des Senats zurückgeht (zB 24. Juni 1960 - 4 AZR 565/58 - AP TOA § 3 Nr. 70). Danach ist das Erfordernis der Bewährung dann erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen der Ausgangsvergütungsgruppe gewachsen gezeigt hat. Der Angestellte muss keine herausragenden Leistungen erbringen. Es genügt die qualitative und quantitative Normalleistung, die nach den herkömmlichen Beurteilungssystemen mit „genügt den An-

38



forderungen“ zu bewerten wäre (*Breier/Kiefer/Hoffmann/Dassau Eingruppierung und Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im öffentlichen Dienst LS Stand Januar 2008 BAT § 23a Erl. 3*).

Dass die Arbeit der Klägerin nicht beanstandet wurde und sie sich daher in diesem Sinne in ihrer Tätigkeit bewährt hat, wird von der Beklagten nicht in Frage gestellt. 39

4. Aus der Eingruppierung in der VergGr. VII folgt für den Streitzeitraum vom 1. Januar 2006 bis zum 1. April 2006 ein Anspruch auf die in rechnerischer Höhe unstreitige Vergütungsdifferenz von 282,58 Euro monatlich, wohingegen das Landesarbeitsgericht aus der seiner Auffassung nach zutreffenden Eingruppierung in der VergGr. VIII lediglich eine Monatsdifferenz von 109,98 Euro errechnet hatte. 40

5. Dementsprechend war das Urteil des Landesarbeitsgerichts teilweise aufzuheben und das arbeitsgerichtliche Urteil auch hinsichtlich der weiter verfolgten Streitgegenstände wieder herzustellen. Auch die Kostenentscheidung des Berufungsurteils war entsprechend dem Obsiegen und Unterliegen in der Berufung anzupassen, § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 ZPO. 41

III. Die Kosten der Revision hat die Beklagte zu tragen, weil das Rechtsmittel der Klägerin erfolgreich war, § 91 Abs. 1 ZPO. 42

Bepler

Wolter

Creutzfeldt

Kiefer

Valentien



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

