

Aktenzeichen: 4 AZR 123/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 9. April 2008
- 4 AZR 123/07 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 24. Mai 2006
- 29 Ca 1587/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 21. Dezember 2006
- 14 Sa 1509/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

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

Gesetz:

Manteltarifvertrag vom 24. September 2004 zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (MTV Pro Seniore) §§ 1, 11, 12, 12b, 26a, 27, Anlage B - Beschäftigungstherapeuten -

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

weitgehend parallel zu 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 123/07
14 Sa 1509/06
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. April 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

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



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 Berlin vom 21. Dezember 2006 - 14 Sa 1509/06 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen aufgehoben, soweit es die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 24. Mai 2006 - 29 Ca 1587/06 - wegen des Feststellungsantrags und wegen eines Anspruchs auf Zahlung von 49,94 Euro zurückgewiesen hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 24. Mai 2006 - 29 Ca 1587/06 - abgeändert und insgesamt wie folgt neu gefasst:
 - a) Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 466,47 Euro netto (vierhundertsechundsechzig 47/100) nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 51,83 Euro seit dem 7. Januar, 7. Februar, 7. März, 7. April, 8. Mai, 7. Juni, 7. Juli, 7. August und 7. September 2006 zu zahlen.
 - b) Es wird festgestellt, dass der Beklagten wegen des von ihr im November 2003 an die Klägerin gezahlten so genannten Sonderzahlungsvorschusses in Höhe von 622,01 Euro ein Rückzahlungsanspruch nicht zusteht.
 - c) Die Beklagte wird weiter verurteilt, an die Klägerin 49,94 Euro brutto (neunundvierzig 94/100) nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 1,69 Euro seit dem 7. Februar, 7. März, 7. April, 7. Mai, 7. Juni, 7. Juli, 6. August, 7. September, 8. Oktober, 7. November und 7. Dezember 2005 sowie 7. Januar, 7. Februar, 7. März, 7. April, 8. Mai, 7. Juni, 7. Juli und 7. August 2006 sowie aus 17,83 Euro seit dem 7. September 2006 zu zahlen.
 - d) Es wird festgestellt, dass die Klägerin seit dem 1. Januar 2005 nach Vergütungsgruppe VII der Anlage B - Beschäftigungstherapeuten - zum Manteltarifvertrag (MTV) zwischen Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft vom 24. September 2004 zu vergüten ist.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Von den Kosten des Rechtsstreits erster Instanz hat die Klägerin 75 %, die Beklagte 25 % zu tragen. Von den



Kosten der zweiten Instanz entfallen auf die Klägerin 67 %, die Beklagte 33 %, von den Kosten der Revisionsinstanz auf die Klägerin 80 %, die Beklagte 20 %.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die richtige Eingruppierung der Klägerin und um die Zahlung von Vergütungsdifferenzen zwischen dem von der Beklagten tatsächlich Gezahlten und dem sich aus der beanspruchten Eingruppierung ergebenden tariflichen Gehaltsanspruch.

Die Klägerin, die keinen Beruf erlernt hat, ist am 9. Januar 1960 geboren. Sie ist verheiratet und hat ein unterhaltsberechtigtes Kind. Sie ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di und wurde zum 4. März 1987 als Stationshilfe von der G K GmbH als Teilzeitkraft (20 Wochenstunden) eingestellt. Durch Arbeitsvertrag vom 1. Dezember 1987 wurde das bis dahin befristete Arbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit umgewandelt und mit einer Tätigkeit als „Altenbetreuerin“ vergütet „vergl. nach BAT“ fortgesetzt.

Das K 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 (im Folgenden: ZuwendungsTV) und den Vergütungstarifvertrag Nr. 1 (im Folgenden: VTV Nr. 1). Der betriebliche Geltungsbereich der Tarifverträge wurde in verschiedenen Formulierungen, aber mit einheitlicher Wirkung auf die in der Anlage A im Einzelnen aufgeführten 21 zum Konzern der Pro Seniore AG gehörenden Seniorenheimbetriebsgesellschaften mit insgesamt ebenfalls aufgeführten 96 „Residenzen“ (Einrichtungen) erstreckt. Dabei ist die Anlage A zum Manteltarifvertrag überschrieben mit „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 ...“. Die Beklagte gehört zu den in der Aufstellung genannten Gesellschaften.

Nach unwidersprochen gebliebener Darstellung der Beklagten sollten mit dem Abschluss der Konzerntarifverträge die Arbeitsbedingungen der von den Konzerngesellschaften 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.

Vorliegend hörte die Beklagte den bei ihr bestehenden Betriebsrat zu der beabsichtigten Eingruppierung der Klägerin in Vergütungsgruppe VIII/4 der Anlage B zum MTV an, betrieb eine entsprechende Eingruppierung nach dessen Widerspruch dann aber nicht mehr weiter.

Die Klägerin arbeitet in der Abteilung 3a (Gerontopsychiatrie) und beschäftigt die dort untergebrachten, vielfach dementen alten Menschen, indem sie ihnen Spaziergänge und sonstige Aktivitäten anbietet, sowie ihnen bei den Verrichtungen des täglichen Lebens hilft. Sie beschreibt ihren Arbeitstag unwidersprochen wie folgt: 8.00 Uhr bis 8.30 Uhr Bereitung des Frühstücks zusammen mit den Patienten, wobei in diesem Zusammenhang ein erstes Gedächtnis- und Orientierungstraining erfolge; 8.30 Uhr bis 9.15 Uhr gemeinsames Frühstück mit Anleitung zu vernünftigem Essen mit Erinnerung daran, wie mit dem Besteck umzugehen ist; 9.15 Uhr bis 10.00 Uhr erstes Gedächtnistraining anhand eines mit Rückfragen nach aktuellen Ereignissen verbundenen Vorlesens aus der Zeitung und dem Angebot, darüber Gespräche zu führen; 10.00 Uhr bis 11.45 Uhr je nach Wetterlage und individuellem Gesundheitszustand Spaziergänge und Ausflüge oder Gesellschaftsspiele unter Anleitung, dabei auch Einzel- und Gruppentherapie zum Gedächtnis- und



Orientierungstraining; 11.45 Uhr bis 12.00 Uhr: Dokumentation des Vormittags insbesondere von außergewöhnlichen Ereignissen.

Die Klägerin erhielt im Streitzeitraum ein Festgehalt von 1.047,06 € monatlich (684,76 € Grundvergütung, 320,62 € Ortszuschlag, 41,68 € allgemeine Zulage).

8

Die Klägerin ist der Auffassung, sie sei als Angestellte mit der Tätigkeit als Beschäftigungstherapeutin nach weit mehr als dreijähriger Bewährung in VergGr. VII der Anlage B - Beschäftigungstherapeuten - eingruppiert, wobei auch ihre Beschäftigungszeiten vor Inkrafttreten des MTV mit zu berücksichtigen seien. Ihre Tätigkeiten seien durchgängig solche, die der Ergotherapie zuzuordnen seien. Es gebe im Konzern keine anderen Tätigkeiten als die der Klägerin, die dem Begriff der Beschäftigungstherapie oder Ergotherapie zuzuordnen seien. Die Beklagte habe dies auch selbst so gesehen, als sie ihren Betriebsrat mit einem entsprechenden Eingruppierungsbegehren befasste. Die Beklagte habe im Übrigen auch alle anderen Mitarbeiter, welche wie sie dem im K eingerichteten sogenannten sozialkulturellen Dienst angehörten, den Vergütungsgruppen für Beschäftigungstherapeuten zugeordnet. Die Klägerin verweist in diesem Zusammenhang auf ein formularmäßiges „Anforderungsprofil für den Sozial-kulturellen Dienst“, das im September 2002 erstellt worden sei und in das handschriftlich ihr Name eingesetzt ist. Die Klägerin hat den Standpunkt eingenommen, auf Grund der von ihr für richtig gehaltenen Eingruppierung in VergGr. VII/9. Betriebszugehörigkeitsstufe stünden ihr für Januar und Februar 2005 1.144,50 € monatlich (742,92 GV + 345,77 OZ + 55,81 AZ) sowie ab März 2005 in der 10. Betriebszugehörigkeitsstufe 1.161,08 € monatlich (759,50 GV + 345,77 OZ + 55,81 AZ) zu, woraus sich die geltend gemachten Differenzbeträge ergäben.

9

Die Klägerin, welche die geltend gemachte Eingruppierung vorgerichtlich mit Schreiben vom 21. Juni 2005 erfolglos der Beklagten gegenüber verlangt hat, hat zuletzt - soweit für die Revisionsinstanz noch von Bedeutung, nachdem in den Vorinstanzen über weitere Streitgegenstände rechtskräftig entschieden worden ist - in der Sache beantragt,

10



1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.247,24 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz
aus jeweils 97,44 € seit dem 7. Februar und 7. März 2005 sowie aus jeweils 114,02 € seit dem 7. April, 7. Mai, 7. Juni, 7. Juli, 6. August, 7. September, 8. Oktober, 7. November und 7. Dezember 2005 sowie 7. Januar, 7. Februar, 7. März, 7. April, 8. Mai, 7. Juni, 7. Juli, 7. August und 7. September 2006
zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Klägerin seit dem 1. Januar 2005 nach Vergütungsgruppe VII der Anlage B - Beschäftigungstherapeuten - zum Manteltarifvertrag (MTV) zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft vom 24. September 2004 zu vergüten ist;
3. hilfsweise festzustellen, dass die Klägerin seit dem 1. Januar 2005 nach Vergütungsgruppe VIII der Anlage B - Beschäftigungstherapeuten - zum Manteltarifvertrag (MTV) zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft vom 24. September 2004 zu vergüten ist.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag ursprünglich zunächst damit begründet, die Klägerin sei schon deshalb nicht in einer Vergütungsgruppe des Manteltarifvertrages eingruppiert, weil dieser noch keine Anwendung finde, weil die Bedingungen hierfür noch nicht erfüllt seien; es seien noch keine dem neuen Tarifvertrag entsprechenden Arbeitsverträge, auch nicht von der Klägerin, abgeschlossen worden. Außerdem genüge das Vorbringen der Klägerin für eine Ausfüllung des angestrebten Tätigkeitsmerkmals einer Tätigkeit als Beschäftigungstherapeutin nicht. Die Klägerin habe keinerlei Ausbildung, die für Ergotherapeuten drei Jahre dauere, absolviert. Die Klägerin erstelle keinerlei Behandlungskonzepte, erhebe keine Befunde und definiere keine Behandlungsziele. Was die Klägerin als Betreuerin zu leisten habe, sei auch von Zivildienstleistenden, Praktikanten oder ehrenamtlichen Helfern durchzuführen. Die Klägerin gehöre auch nicht dem Sozialkulturellen Dienst an,

11



weil sie dessen Anforderungsprofil nicht erfülle. Ihr Antrag auf Zustimmung des Betriebsrats zu einer entsprechenden Eingruppierung beruhe auf einem im Rahmen der damals anstehenden Masseneingruppierung verständlichen Fehler. Im Übrigen könne sich die Klägerin für den von ihr geltend gemachten Bewährungsaufstieg auch nicht auf Zeiten vor Inkrafttreten des MTV berufen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage, soweit sie in die Revisionsinstanz gelangt ist, abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihre Sachanträge weiter und beantragt insoweit eine Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und eine entsprechende Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts. Die Beklagte beantragt, die Revision der Klägerin zurückzuweisen.

12

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin hat teilweise Erfolg. Ihre in die Revisionsinstanz gelangte Klage ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts begründet, soweit sie die Feststellung anstrebt, die Beklagte müsse sie nach VergGr. VII der Anlage B - Beschäftigungstherapeuten - zum MTV vergüten. Daraus ergibt sich indes eine erheblich niedrigere Vergütungsdifferenz, als die Klägerin sie mit ihrem Zahlungsantrag verfolgt. Im Übrigen sind Klage und Revision der Klägerin unbegründet und waren zurückzuweisen.

13

I. 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

II. Die verbliebene Klage ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts teilweise begründet.

15

1. Die Klägerin ist nach Maßgabe der Tätigkeitsmerkmale der Anlage B zum MTV eingruppiert.

16



- a) Der MTV und die Anlage B gelten im Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Die Klägerin ist Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft 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). 17
- b) Das am 24. September 2004 vereinbarte Tarifwerk ist im hier interessierenden Zusammenhang auch seit dem 1. Januar 2005 voll wirksam. 18
- aa) Die von tariffähigen Parteien abgeschlossenen Tarifverträge vom 24. September 2004 sind ohne weiteres wirksam geworden. Dafür ist nicht Voraussetzung, dass alle Arbeitnehmer in ihrem Geltungsbereich neue Arbeitsverträge abgeschlossen haben, welche den MTV in Bezug nehmen, was tatsächlich nicht geschehen ist und was auch die Klägerin nicht getan hat. 19
- (1) Der MTV hat im hiermit angesprochenen Zusammenhang den folgenden Wortlaut: 20

„§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag findet Anwendung in den in der Anlage A zu diesem Tarifvertrag genannten Einrichtungen.
2. Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind. Mit Inkrafttreten des Tarifvertrages werden entsprechende Arbeitsverträge abgeschlossen. Ausgenommen sind die Residenzleitungen, Assistenten der Geschäftsleitung, Pflegedienstleitungen sowie sonstige leitende Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 3 BetrVG.

...

§ 27

Inkrafttreten, Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01.10.2004 in Kraft.
2. Die §§ 10, 12, 12a, 12b, 13, 16a, 19, 20 treten mit Wirkung vom 01.01.2005 in Kraft.



Bis zu diesem Zeitpunkt bleiben die entsprechenden, für den einzelnen Arbeitnehmer bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages geltenden, einzelvertraglichen und tarifvertraglichen Regelungen in Kraft.

...“

(2) Die Beklagte hat zumindest in den Vorinstanzen die Auffassung vertreten, es handele sich bei der Regelung in § 1 Ziff. 2 Satz 2 MTV um eine aufschiebende Bedingung für das Inkrafttreten des MTV. Es sei beabsichtigt gewesen, die Arbeitsbedingungen bundesweit zu vereinheitlichen. Hierzu sollten die alten Arbeitsverträge „außer Kraft gesetzt“ werden und lediglich die Bedingungen des MTV und der anderen beiden Tarifverträge gelten. Dies sei übereinstimmende Auffassung der Tarifvertragsparteien gewesen. Der Tarifvertrag habe „nicht ein Mindestmaß an Arbeitsbedingungen schaffen (sollen), welches nach dem Günstigkeitsprinzip durch unterschiedlichste arbeitsvertragliche Regelungen aufgestockt werden sollte“. Der Abschluss neuer Arbeitsverträge sei aber durch die Gewerkschaft ver.di bisher verhindert worden. Diese rufe ihre Mitglieder dazu auf, neue Arbeitsverträge nicht zu unterzeichnen. Wenn das Gericht allerdings schon von einem in Kraft getretenen Tarifvertrag ausgehe, falle die Klägerin jedenfalls wegen des Nichtabschlusses eines neuen, dem MTV entsprechenden Arbeitsvertrages nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des MTV. Die Parteien des MTV hätten mit dieser Regelung eine objektive Anspruchsvoraussetzung definiert. Die von diesem Verständnis abweichende Auslegung des MTV durch das Landesarbeitsgericht verstoße gegen die negative Koalitionsfreiheit der Beklagten, weil sie den im Tarifvertrag zum Ausdruck kommenden Willen der Tarifvertragsparteien nicht berücksichtige.

21

(3) Der Rechtsstandpunkt der Beklagten ist verfehlt. § 1 Ziff. 2 Satz 2 MTV hat auf das Inkrafttreten des MTV ebenso wenig Einfluss wie auf dessen persönlichen Geltungsbereich. Dies ergibt bereits die Auslegung dieser Bestimmung.

22

(a) Die Revisionsgerichte sind befugt, Tarifverträge ohne jede Einschränkung auszulegen; es gibt insoweit keinen Vorrang der Instanzgerichte als

23



Tatsachengerichte (*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 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 (*ständige Rechtsprechung, 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) § 1 Ziff. 2 MTV enthält keine aufschiebende Bedingung, von deren Erfüllung die Anwendbarkeit, also das Inkrafttreten des MTV, abhängig wäre. Das Inkrafttreten des MTV ist in § 27 Ziff. 1 und 2 MTV geregelt. Von einer aufschiebenden Bedingung ist dort ebenso wenig die Rede wie in § 1 Ziff. 2 Satz 2 MTV, der lediglich ein Programm beschreibt, das nach Inkrafttreten des MTV durchgeführt werden soll.

Auch Sinn und Zweck des MTV gebieten entgegen der Auffassung der Beklagten keine andere Auslegung. Es wäre bereits mit dem Gebot der Rechtssicherheit nicht zu vereinbaren, das Inkrafttreten einer Rechtsnorm von dem Eintritt einer Bedingung abhängig zu machen, der für die Normunterworfenen nicht erkennbar ist und erst recht nicht zweifelsfrei festgestellt werden kann (*so für die auflösende Bedingung in einem Tarifvertrag Wiedemann/Wank TVG 7. Aufl. § 4 Rn. 18*). Im Übrigen wäre der Abschluss „entsprechender Arbeitsverträge“ ohne nähere Bestimmung, was denn mit dem „entsprechend“ gemeint ist, von vornherein nicht geeignet, eine Bedingungserfüllung festzustellen.



Angesichts dessen kommt es nicht darauf an zu klären, wie sich die Aufnahme einer aufschiebenden Bedingung in dem von der Beklagten unterstellten Sinne, die mit der normativen Wirkung eines Tarifvertrages nicht vereinbar wäre und wohl auch im Widerspruch zu § 1 Abs. 2 TVG stünde, auf den Bestand des betreffenden Tarifvertrages im Übrigen auswirkte. Ebenso wenig muss der Senat entscheiden, ob § 1 Ziff. 2 Satz 2 MTV eine Einwirkungspflicht der Tarifvertragspartei ver.di auf ihre Mitglieder zu entnehmen ist - was allerdings nicht zielführend wäre, weil außerhalb des Einflussbereichs der Gewerkschaft auf die überkommenen verschiedenen Vertragsgestaltungen ohnehin nicht eingewirkt werden könnte oder gar müsste -; denn eine solche schuldrechtliche Verpflichtung einer Tarifvertragspartei und deren Nichterfüllung ändern am Inkrafttreten des Normwerks Tarifvertrag für die Tarifunterworfenen nichts.

26

(4) Die Klägerin unterfällt auch dem persönlichen Geltungsbereich des MTV. Dieser ist in § 1 Ziff. 2 Satz 1 MTV geregelt. Nach dieser Bestimmung steht jedenfalls fest, dass der MTV mit seinen Anlagen auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer Anwendung finden soll, die in einer der in Anlage A zum MTV genannten Einrichtungen durch eine der dort genannten juristischen Personen beschäftigt werden. Zu diesen gehört die Klägerin, die von der Beklagten, die in der Anlage A genannt ist, in der in ihrer Trägerschaft stehenden Einrichtung beschäftigt wird.

27

Entgegen der Auffassung der Beklagten beinhaltet § 1 Ziff. 2 Satz 2 MTV keine zusätzliche Bedingung für die Anwendung des MTV auf ein in seinem Geltungsbereich angesiedeltes Arbeitsverhältnis in der Form, dass der Tarifvertrag nur für solche Arbeitnehmer gelten würde, die einen „entsprechenden Arbeitsvertrag“ abgeschlossen haben. Wenn dies von beiden Tarifvertragsparteien gewollt gewesen wäre, hätte es angesichts der Bedeutung einer solchen völlig atypischen Bedingung angesichts der Funktion von Tarifverträgen, Mindestarbeitsbedingungen zu sichern, und ihrer normativen und gerade nicht auf vertraglicher Bezugnahme beruhenden Geltung (§ 4 Abs. 1 TVG) deutlich zum Ausdruck gebracht werden müssen. Daran fehlt es offensichtlich. In der gewählten Formulierung kommt allenfalls eine möglicherweise

28



mit einer gewissen Erwartungshaltung verbundene Absichtserklärung der Arbeitgeberseite - möglicherweise auch der Tarifvertragsparteien - zum Ausdruck, was ihr künftiges Vorgehen im Zusammenhang mit dem abgeschlossenen Tarifvertrag angeht. Es bezieht sich angesichts des gewählten Plurals erkennbar auf den Konzernverbund der Pro-Seniore-Gruppe als Ganzes und begründet keine „Mitwirkungspflicht“ des einzelnen betroffenen Arbeitnehmers als persönliche Geltungsvoraussetzung für den Tarifvertrag. Auf die fehlende Bestimmtheit des § 1 Ziff. 2 Satz 2 MTV sei nur ergänzend hingewiesen. Es kommt angesichts dessen nicht darauf an, ob eine Bestimmung, wie sie sich die Beklagte vorstellt, wirksamer Teil eines Tarifvertrages hätte sein können.

bb) Es bestehen auch keine Zweifel am Wirksamwerden des MTV allein 29
deshalb, weil die Gewerkschaft ver.di sich geweigert haben mag, in Verhandlungen zur Klärung von Auslegungsschwierigkeiten einzutreten, wie die Beklagte verschiedentlich geltend gemacht hat, oder weil solche Verhandlungen letztlich erfolglos stattgefunden haben.

Mit § 26a MTV („Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass bei Auslegungsschwierigkeiten zwischen ihnen mit dem Ziel einer Einigung verhandelt werden muss“) legt der Tarifvertrag eine schuldrechtliche Pflicht der Tarifvertragsparteien im Verhältnis zueinander fest, deren Nichterfüllung auch nur im Verhältnis zueinander Rechtsfolgen haben kann. Eine Wirkung für die Normunterworfenen wird im Tarifvertrag nicht angeordnet. Sie wäre auch kaum wirksam festzulegen, weil sie mit der Aufgabe eines Tarifvertrages, den betreffenden Bereich des Arbeitslebens auf Zeit rechtssicher zu regeln, unvereinbar wäre. 30

2. Die Klägerin ist auch in der von ihr in Anspruch genommenen Vergütungsgruppe VII der Anlage B - Beschäftigungstherapeuten - eingruppiert und ab 1. Januar 2005 dementsprechend zu vergüten. 31

a) Die auf das Arbeitsverhältnis der Parteien bei der Ermittlung der Vergütung der Klägerin anzuwendenden Vorschriften lauten: 32



„§ 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 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- 33
zugsweise wie folgt:

„Anlage B zum Manteltarifvertrag vom 24.09.2004**Beschäftigungstherapeuten****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 erlangter staatlicher Anerkennung.

Vergütungsgruppe VIII

4. Angestellte in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten.“

Eine niedrigere Eingruppierung gibt es im Bereich „Beschäftigungstherapeuten“ nicht. 34

b) Das Landesarbeitsgericht hat eine Eingruppierung der Klägerin in VergGr. VII als Beschäftigungstherapeutin nach dreijähriger Bewährung abgelehnt, weil die Klägerin ihrer Darlegungslast nicht in ausreichender Weise nachgekommen sei. Es gehöre zum Berufsbild des heute als Ergotherapeuten bezeichneten Beschäftigungstherapeuten ua., dass er auf berufsspezifische Weise auf der Grundlage einer ärztlichen Verordnung und Diagnose einen Befund erhebe und ein Behandlungskonzept erstelle. Eine derartige konzeptionell-therapeutische Arbeitsweise sei aus der Darstellung der Klägerin nicht in einer eingruppierungsrelevanten Weise ersichtlich. Der Klägerin komme trotz der entsprechenden Anhörung des Betriebsrats durch die Beklagte keine Erleichterung der Darlegungslast zugute. Auch das Anforderungsprofil für den Sozialkulturellen Dienst helfe der Klägerin nicht weiter, weil es nicht speziell auf die Tätigkeiten der Klägerin bezogen sei. Es liege auch keine unbewusste, durch die Gerichte für Arbeitssachen im Sinne der Klägerin zu schließende Lücke vor. 35

c) Dem folgt der Senat nicht. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft wesentliche Gesichtspunkte für die Auslegung des von der Klägerin für sich in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals nicht gesehen oder nicht ausreichend im tariflichen Zusammenhang gewürdigt. Aus ihnen ergibt sich, dass es sich bei der Ausgangs-VergGr. VIII Fallgr. 4 Anlage B - Beschäftigungstherapeuten - zum MTV um ein Tätigkeitsmerkmal handelt, dem alle Arbeitnehmer zuzuordnen sind, die überwiegend Tätigkeiten ausüben, die zum 36



Bereich der Beschäftigungstherapie gehören. Diese Voraussetzung erfüllt die Klägerin bei ihrer Tätigkeit, die als einheitlicher Arbeitsvorgang zu bewerten ist.

aa) Weder die Klägerin noch das Landesarbeitsgericht haben Arbeitsvorgänge gebildet, auf die es für die Eingruppierung nach § 12 Ziff. 2 Abs. 2 MTV an sich ankommt (*zum Begriff des Arbeitsvorgangs: Senat 10. Dezember 1997 - 4 AZR 350/96 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 235*). Dies ist aber unschädlich, weil die von der Klägerin anhand ihres Tagesablaufs beschriebene Tätigkeit nur einen einzigen großen Arbeitsvorgang darstellt, der als solcher tarifrechtlich zu bewerten ist. Alle von der Klägerin im Einzelnen unwidersprochen geschilderten Tätigkeiten sind auf ein einheitliches Arbeitsergebnis ausgerichtet: Kranke, körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen jeden Alters, die einer entsprechenden Behandlung bedürfen, sollen durch ablenkende, seelisch ordnende oder funktionelle Beschäftigung, psychische Aktivierung und handwerkliche oder musische Beschäftigung zur Besserung des Gesamtzustandes betreut werden 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. *Breier/Kiefer/Hoffmann/Dassau Eingruppierung und Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im öffentlichen Dienst Bd. 2 Stand Januar 2008 Teil II D Rn. 6 zur Tätigkeit eines Beschäftigungstherapeuten*).

37

bb) Zunächst im Ansatz zutreffend hat das Landesarbeitsgericht seine Klageabweisung in der Sache damit begründet, eine Tätigkeit nach Maßgabe eines bestimmten Berufsbildes, also zB eine Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten, sei dann nach allgemeinen Regeln anzunehmen, wenn zumindest die zentralen, das Berufsbild prägenden Tätigkeiten arbeitsvertraglich wahrgenommen werden müssen. Dass alle Kenntnisse beherrscht werden, die in einer entsprechenden Berufsausbildung vermittelt werden, kann allerdings nicht verlangt werden. Hiervon ausgehend könnte es zweifelhaft sein, ob die Klägerin die Voraussetzung der von ihr angestrebten Eingruppierung erfüllt. Zu den das Berufsbild des Beschäftigungs- oder Ergotherapeuten prägenden Tätigkeiten gehört an sich auch eine analytische Befunderhebung aus berufsspezifischer Sicht und eine vorausschauende und auf ein bestimmtes Ergebnis zielende

38



Therapieplanung. Die Tätigkeit der Klägerin, wie sie von ihr beschrieben wird, wird durch einen solchen Ansatz zumindest nicht prägend gekennzeichnet. Zwar hat die Klägerin über die bloße, nur auf den Moment bezogene Betreuung durch Beschäftigung hinausgehend auch perspektivische Aufgaben wahrzunehmen wie das Training von Fertigkeiten des täglichen Lebens, die bei von Demenz bedrohten Menschen in Vergessenheit zu geraten droht. Wichtiger noch sind die regelmäßigen Angebote des Gedächtnis- und Orientierungstrainings und die abschließende Dokumentation des Tagesgeschehens bezogen auf die Patienten. Es fehlt aber auch nach dem Vortrag der Klägerin an einer längerfristigen Therapieplanung und einer berufsspezifischen Befunderhebung.

cc) Das Landesarbeitsgericht hat indes mehrere Gesichtspunkte nicht gewürdigt, aus denen sich ergibt, dass das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. VIII Fallgruppe 4 im MTV - möglicherweise anders als nach allgemeinen Grundsätzen - eine Art Auffang-Regelung für alle überwiegend mit beschäftigungstherapeutischen Aufgaben betrauten Mitarbeiter des Pro-Seniore-Konzerns ist (*vgl. im Übrigen auch Senat 9. April 2008 - 4 AZR 117/07 -*). Für deren Eingruppierung ist es nicht erforderlich, dass sie mit ihrer Tätigkeit das gesamte qualitative Spektrum eines Beschäftigungstherapeuten abdecken. Dann ergibt sich nach der unstreitigen Tätigkeitsbeschreibung der Klägerin ohne weiteres, dass sie als Angestellte in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten vertraglich beschäftigt wird.

(1) Der MTV will eine umfassende Vergütungsregelung für alle Beschäftigten der Pro-Seniore-Gruppe. Dies ergibt sich nicht nur daraus, dass § 12 eine Eingruppierung nicht nur der Arbeitnehmer vorsieht, die die dortigen Tätigkeitsmerkmale erfüllen, sondern umgekehrt festlegt, die Eingruppierung „der Arbeitnehmer“ richte sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung. Auch § 24 und die dortige Besitzstandswahrungsklausel richtet sich an alle Arbeitnehmer, deren Eingruppierung nach der Anlage B zum MTV vorzunehmen ist. Das Ziel einer umfassenden Regelung wird weiter deutlich in dem etwa in § 27 Ziff. 2 Satz 2 zum Ausdruck kommenden Willen der Tarifvertragsparteien, mit dem MTV und den diesen Tarifvertrag ergänzenden Tarifver-

39

40



trägen eine umfassende Ablösung der bisherigen Regelungsvielfalt in der Firmengruppe zu erreichen. Dass die Beklagte nun, da einige Lücken im Tarifvertrag entdeckt wurden, von dessen Lückenhaftigkeit spricht, ändert an dessen ursprünglicher, von der Beklagten in anderen Zusammenhängen immer wieder betonten Zielrichtung nichts.

Die Tätigkeitsmerkmale des MTV sind zwar erkennbar vielfach in Anlehnung an oder auch in wörtlicher Übernahme des BAT formuliert. Die Merkmale für Beschäftigungstherapeuten, die im BAT nur einen sehr kleinen Teil der Merkmale der medizinischen Hilfsberufe ausmachen, sind indes im MTV zu einem eigenen Kapitel „aufgewertet“ worden. Der Pro-Seniore-Konzern, zu dem die Beklagte gehört, hatte zudem bereits vor Tarifabschluss eine eigene, zumindest auch auf in der Beschäftigungstherapie tätige Beschäftigte zielende allgemeine Arbeitsanweisung für den Sozialkulturellen Dienst erstellt; sie hat sie auch der Klägerin überreicht, die damit zumindest organisatorisch und nach der unstreitigen Tätigkeitsbeschreibung mit ihren Arbeitsaufgaben in diesen Bereich gehört. Es ist danach auszuschließen, dass die Tarifvertragsparteien bei Abschluss des MTV für die Pro-Seniore-Gruppe den Arbeitsbereich Beschäftigungstherapie und dort die typische Art der Betreuung, die von nicht oder anders Ausgebildeten wie der Klägerin zu leisten ist, übersehen haben.

41

(2) Anders als der BAT, der noch eine Vielzahl anderer Tätigkeitsmerkmale medizinischer Hilfsberufe kennt, und außerdem auch Eingruppierungen unterhalb von VergGr. VIII vorsieht, enthält der MTV im Bereich Beschäftigungstherapie die VergGr. VIII als niedrigste Vergütungsgruppe, also als Entgeltfestlegung für die einfachsten dort vorkommenden Tätigkeiten.

42

(3) In die anderen in der Anlage B zum MTV aufgelisteten Berufsbilder passt die Tätigkeit der Klägerin vor vornherein nicht.

43

(4) Das einzige andere Tätigkeitsmerkmal für einfachste Tätigkeiten im Bereich der Patientenbetreuung, das der - nicht gelernten - Pflegehelferin mit entsprechender Tätigkeit im Bereich Pflegepersonal ist mit der Vergütungsgruppe Ap I ebenfalls in die niedrigste Vergütungsgruppe jenes Bereichs ein-

44



geordnet, nach dem Vergütungstarifvertrag zum MTV aber immer noch etwas besser bezahlt als die „Angestellte in der Tätigkeit als Beschäftigungstherapeutin“, anders als im BAT, in dem die vergleichbare Vergütungsgruppe KR. I für Pflegehelferinnen geringfügig unter der dortigen VergGr. VIII für Tätigkeiten von Beschäftigungstherapeuten liegt.

(5) Hiervon ausgehend kommt auch dem Umstand eine ergänzende Bedeutung zu, dass die am Tarifaabschluss beteiligte Beklagte den bei ihr bestehenden Betriebsrat wegen einer Eingruppierung der Klägerin in VergGr. VIII/4 um Zustimmung gebeten hat: Dies spricht dafür, dass sie das von ihr mitgeschaffene Tätigkeitsmerkmal in dem hier beschriebenen Sinn versteht, der eine Zuordnung der Tätigkeit der Klägerin in diese Vergütungsgruppe zweifelsfrei rechtfertigt. 45

d) Die Klägerin ist auch ab dem 1. Januar 2005 in die VergGr. VII Fallgruppe 2 der Anlage B - Beschäftigungstherapeuten - zum MTV eingruppiert, so dass ihr Feststellungsantrag insgesamt begründet ist. 46

aa) Die Klägerin übt ihre vertragliche Tätigkeit unstreitig zumindest seit 1987 aus und hat sich in dieser Zeit bewährt. Die Beklagte hat keinerlei Mängel in der Arbeit der Klägerin behauptet, nachdem die Klägerin vorgetragen hatte, stets zur vollsten Zufriedenheit gearbeitet und wegen ihrer Arbeit nie abgemahnt worden zu sein. 47

bb) Diese Bewährungszeit ist entgegen der Auffassung der Beklagten auch zu berücksichtigen, soweit sie vor dem 1. Januar 2005, dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der vergütungsrechtlichen Bestimmungen des MTV, liegt. Dies ergibt eine Auslegung des MTV nach Wortlaut und Systematik. 48

(1) Die tarifliche Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten, Tätigkeitszeiten oder Bewährungszeiten 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 49



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.

(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 Beschäftigungszeit 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 be-

50

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



antwortet 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 Inkrafttreten des MTV beginnen kann (- 4 AZR 1005/06 - Rn. 34 bis 50, NZA 2008, 713).

51

(4) Stellt man richtigerweise auf den jeweiligen, in erster Linie im Wortlaut des Tarifvertrages objektivierten Willen der Tarifvertragsparteien ab, ergibt sich für den Streitfall, dass die Bestimmung des MTV, der für den Bewährungsaufstieg einer Angestellten in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten gerade nicht die Bewährung „in der Vergütungsgruppe ...“ oder gar „in der Fallgruppe ...“ voraussetzt, sondern „in der Tätigkeit“, ein anderes Auslegungsergebnis erzwingt. Denn die Ausübung einer entsprechenden Tätigkeit ist nach dem Wortlaut der Eingruppierungsnorm eben nicht an die normative Geltung einer bestimmten Vergütungsordnung gebunden, sondern allein an die be-
anstandungsfreie Ausübung der Tätigkeit eines Beschäftigungstherapeuten selbst. Diese Qualifizierung der Tätigkeit ist ebenfalls nicht an den Tarifvertrag gebunden. Wie dargelegt, knüpft der Begriff der „Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten“ an allgemeine 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 seit dem Jahre 1987 die Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten ausübt.

52

3. Während nach alledem der Feststellungsantrag der Klägerin in vollem Umfang begründet ist, ist ihr Zahlungsantrag nur in geringem Umfang begründet, im Übrigen dagegen unbegründet.

53



a) Die Klägerin ist nicht, wie sie ihrer Anspruchsberechnung zugrunde legt, in die Betriebszugehörigkeitsstufe 9 und ab März 2005 in die Betriebszugehörigkeitsstufe 10 einzuordnen, sondern ab dem 1. Januar 2005 in die Betriebszugehörigkeitsstufe 4 und ab August 2006 in die Betriebszugehörigkeitsstufe 5. Insoweit ist nicht die gesamte Beschäftigungszeit der Klägerin in dem K seit 1987, sondern nur diejenige zu berücksichtigen, die sie bei der Beklagten als Arbeitgeberin seit dem 1. August 1998 zurückgelegt hat. Dies führt zu den genannten Betriebszugehörigkeitsstufen.

54

aa) Die Anlage 1 zum VTV Nr. 1 weist zu jeder Vergütungsgruppe eine in mehrere „Stufen“ gestaffelte Vergütung aus. Die hier einschlägige Vergütungstabelle „Angestellte West“ ist in fünfzehn Stufen aufgeteilt. Für die Zuordnung eines Arbeitnehmers in dieses gestufte System enthält der MTV folgende Regelungen:

55

„§ 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 Fortbildung
- das 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.“

bb) 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. 56

In seinem Urteil vom 17. Oktober 2007 (- 4 AZR 1005/06 - NZA 2008, 713, 718 f.), das eine Eingruppierung in derselben Einrichtung der Beklagten betraf, hat der Senat unter den Rn. 54 ff. 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 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. 57



- b) Geht man von den Betriebszugehörigkeitsstufen 4 bzw. 5 innerhalb der VergGr. VII der Anlage B - Beschäftigungstherapeuten - aus, ergeben sich monatlich Differenzbeträge von $[(662,23+332,80+53,72) - 1.047,06 =] 1,69 \text{ €}$ monatlich für die Monate Januar 2005 bis Juli 2006 (19 Monate) und von $[(678,37+332,80+53,72) - 1.047,06 =] 17,83 \text{ €}$ für August 2006. 58
- c) Die Klägerin hat eine Vergütung nach der von ihr in Anspruch genommenen und ihr dem Grunde nach auch zustehenden Vergütungsgruppe innerhalb der sechsmonatigen Ausschlussfrist des § 25 MTV schriftlich geltend gemacht. Den rechtzeitigen Zugang des Schreibens der Klägerin vom 21. Juni 2005 hat die Beklagte nicht in Frage gestellt. 59
- d) Der jeweils geltend gemachte Zinsbeginn steht außer Streit. 60
- III. Die Kosten des Rechtsstreits sind anteilig nach dem Verhältnis des Obsiegens und Unterliegens in der Revision zu verteilen (§ 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 ZPO). Gleiches gilt für die durch die Revisionsentscheidung geänderten und nunmehr neu zu bewertenden Kostenverteilung in den Vorinstanzen. 61

Bepler

Der Richter am
Bundesarbeits-
gericht Dr. Wolter
ist wegen Ein-
tritts in den Ru-
hestand an der
Unterschrifts-
leistung gehin-
dert.

Bepler

Creutzfeldt

Valentien

Kiefer



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

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