

Aktenzeichen: 4 AZR 154/94

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 05. April 1995
- 4 AZR 154/94 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 28. April 1992
- 16 Ca 529/90 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 16. Juni 1993
- 2 Sa 1256/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Stufenfindung bei Umgruppierung über mehrere Vergütungsgruppen

Gesetz:

GG Art. 3 Abs. 1; Regelungs- und Interpretationsvereinbarung vom 29. April 1989 bzw. 2. Mai 1990 zum Vergütungsrahmentarifvertrag (VRTV) für das Bodenpersonal der Deutschen Luft-hansa AG etc. vom 29. April 1989 Ziffer II 1 und 2; Vergütungstarifvertrag (VTV) Nr. 30 Bodenpersonal vom 31. März 1990 § 2 Abs. 3, Protokollnotiz I Ziff. 5

Leitsätze:

1. Eine tarifliche Regelung, nach der die Beispiele im Tätigkeitskatalog die konkrete Interpretation des jeweiligen Oberbegriffes sind, die aber für die Stufenfindung bei einer Umgruppierung über mehrere Vergütungsgruppen Mitarbeiter, die im Rahmen einer betrieblichen Laufbahnentwicklung über den Beispielskatalog umgruppiert werden, besser stellt als die über die Oberbegriffe umgruppierten, verstößt gegen Art. 3 Abs. 1 GG und ist nichtig.

2. Ist diese differenzierende Regelung als Einschränkung einer anderslautenden Grundregel nachträglich vereinbart worden, bleibt die Wirksamkeit der Grundregel unberührt.

Hinweise des Senats:

Unterschiedliche Vergütungshöhe je nach Anzahl der unter ein Eingruppierungsmerkmal fallenden Mitarbeiter (weniger als 30 bzw. mindestens 30 Mitarbeiter im Regelfall).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 154/94

2 Sa 1256/92 Hessen

Verkündet am
5. April 1995

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Backes,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

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



hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. April 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Schaub, die Richter Schneider und Bott sowie die ehrenamtlichen Richter Grätz und Ratayczak für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 16. Juni 1993 - 2 Sa 1256/92 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 28. April 1992 - 16 Ca 529/90 - wird bezüglich des Anspruchs des Klägers auf Einstufung in die Stufe 3 der Vergütungsgruppe 14 mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der Tenor insoweit wie folgt neu gefaßt wird:

Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab 1. Oktober 1991 Vergütung nach der Vergütungsgruppe 14 Stufe 3 des Vergütungstarifvertrages Nr. 30 für das Bodenpersonal zu zahlen.

Soweit das Landesarbeitsgericht unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts die Klage auf Zahlung von 4.900,74 DM nebst Zinsen abgewiesen hat, wird der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten nach einer Höhergruppierung des Klägers darüber, welche Vergütungsstufe der neuen Vergütungsgruppe für die Höhe seiner Vergütung maßgebend ist.



Der Kläger steht seit August 1983 in den Diensten der Beklagten. Zwischen den Parteien ist die Anwendung der Tarifverträge für das Bodenpersonal der Beklagten, der L Service GmbH und der C Flugdienst GmbH vereinbart.

Der Kläger ist im Bodendienst der Beklagten beschäftigt. Er wurde bei ihr zunächst zum Flugzeugmechaniker ausgebildet und war als solcher bei ihr bis Februar 1989 tätig, danach als Assistent der Flugdienstberatung. Nach der erfolgreichen Teilnahme an einem Flugdienstberaterlehrgang ist der Kläger seit dem 1. Mai 1990 als lizenzierter Flugdienstberater bei der Beklagten beschäftigt.

Seit dem Jahre 1985 müssen sich bei der Beklagten Bewerber für die Tätigkeit Assistent der Flugdienstberatung einem Auswahltest bei der Deutschen Forschungsanstalt für Luft- und Raumfahrt in Hamburg unterziehen, den diese im Auftrag der Beklagten durchführt. Nur erfolgreiche Absolventen dieses Auswahltests werden von der Beklagten als Assistent der Flugdienstberatung eingestellt. Die Tätigkeit als Flugdienstberater setzt die erfolgreiche Teilnahme an einem Flugdienstberaterlehrgang an der Flugschule der Beklagten in B voraus.

Als Assistent der Flugdienstberatung erhielt der Kläger Vergütung nach der Gruppe 8 Stufe 3 des Vergütungsrahmentarifvertrages für das Bodenpersonal der D L Aktiengesellschaft, der L Service GmbH und der C Flugdienst GmbH vom 29. April 1989, gültig ab 1. April 1989 (VRTV). Da in dem Beispielskatalog der Gruppe 8 der Assistent der Flugdienstberatung nicht genannt ist, beruhte die Eingruppierung des Klägers auf den Oberbegriffen. Als lizenzierter Flugdienstberater erhielt



er zunächst Vergütung nach Gruppe 13 Stufe 1 und vom 1. April 1991 bis 30. September 1991 nach Stufe 2. Seit dem 1. Oktober 1991 wurde der Kläger nach Gruppe 14 Stufe 1 vergütet. Der Flugdienstberater ist im Gegensatz zu dem Assistenten der Flugdienstberatung als Tätigkeitsbeispiel genannt, und zwar im Tätigkeitsbeispiel 7 der Gruppe 13 - "Mitarbeiter in der Flugdienstberatung nach Erwerb der amtlichen Erlaubnis im verantwortlichen Einsatz als Flugdienstberater" - und im Beispiel 6 der Gruppe 14 - "Flugdienstberater der Gruppe 13 mit vollständiger Beherrschung aller im Aufgabengebiet anfallenden Problemstellungen" -.

Bei der Bestimmung der Vergütungsstufe im Zusammenhang mit der Eingruppierung des Klägers als Flugdienstberater hat die Beklagte lediglich den Steigerungsbetrag - das ist der Betrag, um den die Vergütung einer Gruppe mit Vollendung eines Beschäftigungsjahres steigt - der Gruppe 13 berücksichtigt, nicht hingegen die Steigerungsbeträge der Gruppen 9 bis 12; die Mitberücksichtigung der Steigerungsbeträge übersprungener Gruppen wird von den Tarifvertragsparteien als "Durchgruppierungsverfahren" bezeichnet. Während über die Richtigkeit der Eingruppierung des Klägers zwischen den Parteien Einigkeit besteht, ist zwischen ihnen streitig, ob die von der Beklagten vorgenommene Einstufung tarifgerecht ist.

Der Kläger vertritt die Auffassung, bei einer Umgruppierung über mehrere Vergütungsgruppen seien für die Stufenfindung neben dem Steigerungsbetrag der Zielgruppe auch die Steigerungsbeträge der übersprungenen Vergütungsgruppen zu berücksichtigen. Dement-



sprechend habe er für die Monate Mai 1990 bis März 1991 Anspruch auf die Vergütung der Gruppe 13 Stufe 3, von April bis September 1991 auf die der Gruppe 13 Stufe 4 und ab Oktober 1991 auf die der Gruppe 14 Stufe 3 des Vergütungstarifvertrages Nr. 30 für das Bodenpersonal der D L Aktiengesellschaft, der L Service GmbH und der C Flugdienst GmbH vom 31. März 1990 (kurz VTV Nr. 30).

Die mit Wirkung vom 1. April 1990 neu eingefügte Protokollnotiz zum VTV Nr. 30, nach der bei der Umgruppierung über mehrere Vergütungsgruppen über die Oberbegriffe für die Einstufung in die neue Gruppe nur deren Steigerungsbetrag zu berücksichtigen sei, bei einer solchen nach dem Beispielskatalog hingegen daneben auch diejenigen der übersprungenen Gruppen, verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Es sei sachlich nicht gerechtfertigt, Mitarbeiter, die über die Oberbegriffe höhergruppiert würden, gegenüber solchen Mitarbeitern zu benachteiligen, deren Tätigkeit im Beispielskatalog erwähnt sei. Die Aufnahme einer Berufsgruppe in den Beispielskatalog hänge nach der Anlage zum VRTV von deren zahlenmäßiger Größe ab - im Regelfall 30 Mitarbeiter -. Es sei kein sachlicher Grund, bei der Höhe der Vergütung von Mitarbeitern derselben Vergütungsgruppe danach zu differenzieren, ob deren Tätigkeit zahlenmäßig in einer Häufigkeit von weniger als 30 oder in größerer Anzahl anfalle.

Darüber hinaus habe er darauf vertraut, daß die Beklagte das für ihn günstigere Durchgruppierungsverfahren beibehalte; dieses Vertrauen sei schutzwürdig.



Der Kläger hat, soweit für das Revisionsverfahren noch von Interesse, beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

1. ihn mit Wirkung vom 1. Oktober 1991 in die Vergütungsgruppe 14 Stufe 3 des geltenden Tarifvertrages Vergütung Nr. 30 für das Bodenpersonal einzugruppieren;
2. an den Kläger 4.900,74 DM nebst 4 % Zinsen aus den Nettobeträgen aus 2.832,50 DM vom 1. Mai 1990 bis 31. März 1991, aus 4.365,50 DM vom 1. April 1991 bis 30. September 1991 und aus 4.900,74 DM seit dem 1. Oktober 1991 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, aufgrund der Protokollnotiz finde das Durchgruppierungsverfahren auf den Kläger keine Anwendung. Als Assistent der Flugdienstberatung sei der Kläger nach den Oberbegriffen eingruppiert gewesen. Da sich der Begriff des Flugdienstberaters erstmalig in der Vergütungsgruppe 13 als Beispiel 7 und darauf aufbauend in den Vergütungsgruppen 14 (Beispiel 6) sowie 15 (Beispiel 4) finde, sei die Umgruppierung zum Flugdienstberater der Gruppe 13 nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen des Beispielskatalogs im Rahmen einer betrieblichen Laufbahnentwicklung im Sinne der ab 1. April 1990 geltenden Protokollnotiz zu § 2 Abs. 3 VTV Nr. 30 vorgesehen.

Auch verstoße die unterschiedliche Regelung der Stufenfindung nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Da die Laufbahn-



regelungen in dem Beispielskatalog eine langsamere Steigerung erzwingen als eine Entwicklung über die Oberbegriffe, sei sie sachlich begründet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils mit der Maßgabe, daß er die Feststellung des Anspruchs auf die geforderte Vergütung sowie die Zahlung von 4.900,74 DM nebst Verzugszinsen erstrebt. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt hinsichtlich der vom Kläger geforderten Einstufung zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils mit der Maßgabe, daß der Klarstellung des Antrags als Feststellungsantrag Rechnung zu tragen war, und hinsichtlich des Zahlungsanspruchs zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht, da diesbezüglich weitere Feststellungen zu treffen sind.

I. Die Klage ist zulässig.

1. Der Kläger ist in der Revisionsinstanz von seinem früheren Eingruppierungs- zum Feststellungsantrag übergegangen. Dies ist



eine auch im Revisionsverfahren nach § 264 ZPO zulässige Klarstellung seines Antrages, die von der Beklagten auch nicht gerügt worden ist.

2. Die auf Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung von Vergütung nach bestimmten, zwischen den Parteien streitigen Vergütungsstufen einer zwischen den Parteien unstreitigen Vergütungsgruppe gerichtete Klage ist zulässig. Der Kläger hätte ebenso gut die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung von Vergütung in Höhe derjenigen Beträge erstreben können, die den von ihm für zutreffend gehaltenen Vergütungsstufen der Gruppe 14 seit dem 1. Oktober 1991 entsprechen. Da sich die Höhe seiner Vergütung in der Zwischenzeit mehrfach geändert haben dürfte und sie sich auch in Zukunft ändern kann, führt die Feststellungsklage zu einem wirtschaftlich sinnvolleren Ergebnis als die auf diesen Zeitraum bezogene Leistungsklage (Urteil des Senats vom 15. Juni 1994 - 4 AZR 821/93 - AP Nr. 4 zu § 27 BAT, m.w.N.).

II. Die zulässige Klage ist hinsichtlich des Feststellungsantrags auch begründet; hinsichtlich des Zahlungsantrags bedarf es weiterer Feststellungen zur Anspruchsberechnung.

1. Dem Kläger steht gegenüber der Beklagten für die Zeit ab 1. Oktober 1991 ein Anspruch auf Vergütung nach Stufe 3 der Vergütungsgruppe 14 VTV Nr. 30 zu.

a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Manteltarifvertrag Nr. 13 für die Angehörigen



des Bodenpersonals der D L Aktiengesellschaft,
der L Service GmbH und der C Flugdienst GmbH vom
14. Juni 1988, gültig ab 1. Januar 1988 (MTV), der VRTV und der
VTV Nr. 30 Anwendung. Diese Tarifverträge enthalten, soweit für
den Rechtsstreit von Bedeutung, folgende Regelungen:

MTV

"§ 13

Anspruch auf Vergütung

- (1) Der Mitarbeiter hat für die von ihm geleistete Arbeit Anspruch auf die tarifvertraglich vereinbarte Vergütung.

...

§ 14

Grundvergütung

- (1) Die Grundvergütung wird, soweit dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, nach dem Wert der Leistung bemessen. Zu diesem Zweck ist jeder vom Tarifvertrag erfaßte Mitarbeiter in eine Vergütungsgruppe einzuordnen.
- (2) Grundlage für die Eingruppierung des Mitarbeiters sind die Vorgaben der Oberbegriffe und Tätigkeitsmerkmale des Vergütungsrahmentarifvertrages, die in der Bewertung des einzelnen Arbeitsplatzes ihren Niederschlag finden.

..."

VRTV

"§ 1

Geltungsbereich Vergütungsgruppen

...



- (2) Die nach dem Manteltarifvertrag für das Bodenpersonal (§ 14) für die Berechnung des Arbeitseinkommens maßgebenden Vergütungsgruppen werden nach Maßgabe der nachstehenden Oberbegriffe bzw. Tätigkeitsmerkmale festgelegt. Die Höhe des Arbeitseinkommens bestimmt sich nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für das Bodenpersonal.

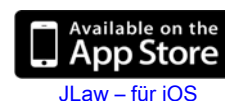
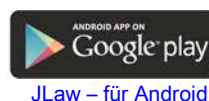
..."

Zu dem VRTV haben die Tarifvertragsparteien am 29. April 1989 bzw. 2. Mai 1990 eine Regelungs- und Interpretationsvereinbarung geschlossen. In der Anlage zu dieser Vereinbarung heißt es u. a.:

"II. Vorgaben für die inhaltliche Gestaltung bzw. Interpretation von Oberbegriffen und Tätigkeitsmerkmalen

1. Grundsätze

- a) Oberbegriffe und Tätigkeitsmerkmale legen die Leistungsanforderungen bzw. Eingruppierungsvoraussetzungen für die einzelnen Vergütungsgruppen bzw. Tätigkeiten im Sinne des § 14 Abs. 1 - 3 MTV fest.
- b) Die Oberbegriffe definieren die inhaltliche Ausfüllung der Wertigkeitsebene der jeweiligen Vergütungsgruppe im Sinne einer Rahmenvorgabe. Die Zuordnung der Tätigkeitsmerkmale orientiert sich am Grundsatz des § 14 Abs. 2 MTV.
- c) Oberbegriffe und Tätigkeitsmerkmale der einzelnen Vergütungsgruppen sind nur im Zusammenhang mit dem Aufbau des Wertigkeitsgefüges und nicht als isolierte Ebene zu sehen und abzugrenzen. Verweisungen auf andere Vergütungsgruppen beziehen sich jeweils auf alle Mitarbeiter der angesprochenen Vergütungsgruppe bzw. Tätigkeit.
- d) Bei den Beispielen im Tätigkeitskatalog einer Vergütungsgruppe handelt es sich um die für ein bestimmtes Tätigkeitsmerkmal



konkretisierte Interpretation des jeweiligen Oberbegriffes, die für die spezielle Tätigkeit vorrangig bzw. abschließend ist.

...

2. Regelungsvorgaben

- a) Für die Frage der Aufnahme eines Tätigkeitsmerkmals ist grundsätzlich die Anzahl der unter diesem Merkmal einzuordnenden Mitarbeiter von Bedeutung, wobei im Regelfall eine Mindestanzahl von 30 Mitarbeitern als Orientierungsgröße zugrunde zu legen ist. Aus Gründen der Transparenz - insbesondere bei Tätigkeitsmerkmalen qualitativer Abstufung - bzw. für Tätigkeiten bei LSG bzw. CFG kann eine Abweichung hiervon erforderlich sein.
- b) Für eine Aufnahme in den Gruppenkatalog sind vor allem Tätigkeitsmerkmale vorzusehen, die aufgrund ihrer typischen Aufgabenstrukturierung geeignet sind, den Wertigkeitsrahmen der Oberbegriffe beispielhaft auszufüllen.

..."

VTV Nr. 30

"§ 2

Grundvergütung

- (1) Bei ihrer Einstellung erhalten die Mitarbeiter mit einer wöchentlichen Grundarbeitszeit gemäß § 5 Abs. 1, Unterabsatz 1 MTV eine Grundvergütung entsprechend der Vergütungsgruppe gemäß Stufe 1 der nachfolgenden Tabelle 1.

...

- (2) Die Grundvergütung steigt mit der Vollen-
dung jeden Beschäftigungsjahres um eine
Stufe auf die nächsthöhere Grundvergütung
gemäß Tabelle 1, höchstens jedoch bis zur
Grundvergütung der letzten Stufe der Tabel-
le 1. Das Beschäftigungsjahr gilt als voll-
endet mit dem Beginn des Monats, in den der
festgesetzte Beginn der Beschäftigung
fällt.

...



- (3) Wird der Mitarbeiter in die nächsthöhere Vergütungsgruppe umgruppiert, so wird auf die bisherige Grundvergütung der Steigerungsbetrag der höheren Vergütungsgruppe aufgeschlagen. Stimmt der so errechnete Betrag nicht mit einem Wert der Tabelle 1 in der neuen Vergütungsgruppe überein, so wird er auf den nächsthöheren Tabellenwert der neuen Vergütungsgruppe aufgerundet. Bei einer Umgruppierung über mehrere Vergütungsgruppen werden auch die dazwischen liegenden Gruppen in entsprechender Anwendung des vorgenannten Verfahrens in den Umgruppierungsvorgang einbezogen.

..."

In der Protokollnotiz I zu VTV Nr. 30 haben die Tarifvertragsparteien bestimmt:

"(5) (zu § 2 Abs. 3)

Sofern die Vergütungsentwicklung über die Oberbegriffe des VRTV erfolgt, gelten, bei einer Umgruppierung über mehrere Vergütungsgruppen, die Sätze 1 und 2 entsprechend für die Vergütungsgruppe, in die der Mitarbeiter eingruppiert wird.

Satz 3 gilt nur, sofern nach den Tätigkeitsmerkmalen (Beispielskatalog) in den einzelnen Vergütungsgruppen des VRTV im Rahmen einer betrieblichen Laufbahnentwicklung die Umgruppierung über mehrere Vergütungsgruppen vorgesehen ist."

Dazu haben die Tarifvertragsparteien folgende "Umsetzungsvereinbarung" getroffen:

"Eine Vergütungsentwicklung über mehrere Vergütungsgruppen kann unter Anwendung des 'Durchgruppierungsverfahrens' (§ 2 Absatz 3, Satz 3) - wie bei Merkmalen des Beispielskataloges - auch über Oberbegriffe dann erfolgen, wenn dies im Rahmen der Analogie zum Beispielskatalog geboten ist. Im wesentlichen gilt dies für Funktionsträger (Vor- mann, Meister), die in Anlehnung an die Merkmale des Technikbereiches über Oberbegriff entsprechend entwickelt werden."



Ob diese Bestandteil des Tarifvertrages geworden ist, hat in den Vorinstanzen nicht geklärt werden können.

b) Nach § 2 Abs. 3 Satz 3 VTV Nr. 30 hat der Kläger einen Anspruch darauf, daß für die Stufenfindung bei seiner Umgruppierung von Gruppe 8 nach Gruppe 13 auch die Steigerungsbeträge der dazwischenliegenden Gruppen 9 bis 12 berücksichtigt werden. Die entgegenstehende Regelung der Protokollnotiz I Ziff. 5 verstößt gegen Art. 3 Abs. 1 GG und ist deshalb nichtig (§ 134 BGB).

aa) Gemäß Protokollnotiz I Ziff. 5 gilt das sog. Durchgruppierungsverfahren nur, "sofern nach den Tätigkeitsmerkmalen (Beispielskatalog) in den einzelnen Vergütungsgruppen des VRTV im Rahmen einer betrieblichen Laufbahnentwicklung die Umgruppierung über mehrere Vergütungsgruppen vorgesehen ist."

Dies ist nicht nur dann der Fall, wenn nach dem Text der Beispiele im Tätigkeitskatalog die Umgruppierung über mehrere Vergütungsgruppen vorgesehen ist, ein Beispiel also durch Bezugnahme auf ein anderes eine Laufbahnentwicklung beschreibt, bei der generell eine oder mehrere Vergütungsgruppen übersprungen werden (z. B. Aufstieg aus Gruppe 11 in Gruppe 13 Beispiel 28), sondern auch dann, wenn eine betriebliche Laufbahnentwicklung ohne Vergütungsgruppensprung im Beispielskatalog geregelt ist, der über den Beispielskatalog umgruppierte Mitarbeiter im konkreten Fall aber eine - oder mehrere - Vergütungsgruppen überspringt (z. B. Beförderung eines Zweiten Einkäufers der Gruppe 10 Bei-



spiel 25 zum Ersten Einkäufer nach Gruppe 12 Beispiel 19 unter Überspringen der Gruppe 11 Beispiel 24).

Ihrem Wortlaut nach erfaßt die Protokollnotiz auch Fallgestaltungen der zweiten Art. Ändert sich die Tätigkeit eines Mitarbeiters so, daß er nach seiner Eingruppierung eine oder mehrere Vergütungsgruppen überspringt, die an sich ein Tätigkeitsbeispiel für einen langsameren Aufstieg in der Laufbahn enthalten, dann ist für seine Eingruppierung "nach den Tätigkeitsmerkmalen (Beispielskatalog) ... im Rahmen einer betrieblichen Laufbahnentwicklung die Umgruppierung über mehrere Vergütungsgruppen vorgesehen". Von dieser Auslegung gehen die Parteien übereinstimmend aus, so daß dazu weitere Ausführungen entbehrlich sind. Insbesondere die Beklagte führt als Beispiele für eine "betriebliche Laufbahnentwicklung" des VRTV im Sinne der Protokollnotiz I Ziff. 5 Satz 2 die Laufbahnen bei kartographischen Mitarbeitern und Mitarbeitern der Verkehrszentrale an, deren aus Tätigkeitsbeispielen ablesbare Laufbahnentwicklung ohne generell vorgesehenen Vergütungsgruppensprung verläuft.

Die Protokollnotiz betrifft somit nicht nur wenige Einzelfälle, in denen die Tarifvertragsparteien aus besonderen Gründen neben dem Steigerungsbetrag der Umgruppierungszielgruppe auch die der dazwischenliegenden Vergütungsgruppen in den Umgruppierungsvorgang einbeziehen wollten, sondern alle Umgruppierungen über den Beispielskatalog mit Vergütungsgruppensprung. Da der Beispielskatalog der VRTV recht umfangreich ist - den Oberbegriffen der 15 Vergütungsgruppen sind zwischen 9 (Gruppe 1) und 40 (Gruppe 7) Beispiele, im Durchschnitt rund 28 Beispiele pro Gruppe,



nachgestellt -, erfolgen Umgruppierungen nach dem VRTV in zahlreichen Fällen über den Beispielskatalog. Die Besserstellung der über den Beispielskatalog umgruppierten Mitarbeiter hinsichtlich der Mitberücksichtigung von Steigerungsbeträgen übersprungener Vergütungsgruppen für die Stufenfindung in der Zielgruppe gegenüber den über die Oberbegriffe umgruppierten, bei denen nach der Protokollnotiz für die Stufenfindung in der Zielgruppe nur deren Steigerungsbetrag berücksichtigt wird, verstößt gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

bb) Art. 3 Abs. 1 GG gebietet, alle Menschen vor dem Gesetz gleichzubehandeln. Dieses Gebot ist auch von den Tarifvertragsparteien zu beachten (BAG Urteil vom 13. November 1985 - 4 AZR 301/84 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Textilindustrie; BAG Urteil vom 6. Februar 1985 - 4 AZR 275/83 - BAGE 48, 65 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Süßwarenindustrie). Ein Verstoß gegen diesen Gleichheitssatz liegt vor, wenn eine Gruppe im Vergleich zu einer anderen anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten. In Art. 3 Abs. 1 GG kommt darüber hinaus ein Willkürverbot als fundamentales Rechtsprinzip zum Ausdruck. Die Grenze zur Willkür wird durch eine Regelung jedoch nicht schon dann überschritten, wenn die gefundene Lösung nicht die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste ist, sondern erst dann, wenn sich ein sachgerechter Grund für die Regelung nicht finden läßt (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG Urteil vom 18. September 1991 - 5 AZR 620/90 - AP Nr. 192 zu Art. 3 GG; BVerfGE 55, 72, 88; 78,



232, 247). Der Gleichheitssatz wird durch die Tarifvertragsparteien bei der Setzung von Tarifnormen deshalb nur dann verletzt, wenn sie es versäumen, tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, daß sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise beachtet werden müssen (ständige Rechtsprechung, vgl. BAGE 42, 239, 243 = AP Nr. 72 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Die Gerichte können deshalb nicht prüfen, ob die Tarifvertragsparteien jeweils die gerechteste und zweckmäßigste Regelung getroffen haben; vielmehr haben sie lediglich zu untersuchen, ob die getroffene Regelung die Grenzen der Tarifautonomie überschreitet. Das ist dann anzunehmen, wenn Differenzierungen vorgenommen wurden, für die sachlich einleuchtende Gründe nicht vorhanden sind (BAGE 42, 239, 243 = AP, aaO; BAGE 66, 306, 312 = AP Nr. 153 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BVerfG Beschluß vom 26. März 1980 - 1 BvR 121/76 und 122/76 - AP Nr. 116 zu Art. 3 GG). Im Interesse der Tarifautonomie ist den Tarifvertragsparteien nach alledem ein weiter Beurteilungsspielraum eingeräumt.

cc) Nach diesen Grundsätzen ist die unterschiedliche Regelung der Stufenfindung bei Umgruppierungen über mehrere Vergütungsgruppen über die Oberbegriffe einerseits und über den Beispielskatalog andererseits mit dem Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG nicht vereinbar. Sachlich einleuchtende Gründe für diese Differenzierung sind nicht vorhanden. Es ist nicht einzusehen, daß bei Umgruppierungen über mehrere Vergütungsgruppen Mitarbeiter, bei denen diese über den Beispielskatalog geschieht, hinsichtlich der Vergütungsstufe je nach Lage des Einzelfalles



günstiger abschneiden als solche, bei denen die Umgruppierung über die Oberbegriffe des VRTV erfolgt.

Ob ein Tätigkeitsmerkmal in den Beispielskatalog eingefügt wird, hängt nach Ziff. II 2 a der Anlage zur Regelungs- und Interpretationsvereinbarung zum VRTV von der Anzahl der unter ein Merkmal einzuordnenden Mitarbeiter ab; im Regelfall ist dafür eine Mindestanzahl von 30 Mitarbeitern als Orientierungsgröße zugrunde zu legen. Damit bestimmt sich nach der Zahl der Mitarbeiter, die eine bestimmte Tätigkeit ausüben, ob diese über den Beispielskatalog oder über die Oberbegriffe eingruppiert werden mit der Folge eines unter Umständen unterschiedlichen Ergebnisses in der Vergütungsstufe, also in der Höhe der Vergütung. Bei gleichwertiger Arbeit kann aber hinsichtlich der Höhe der dafür zu zahlenden Vergütung nicht danach unterschieden werden, ob die Tätigkeit von mindestens 30 Mitarbeitern oder von weniger verrichtet wird. Einer darauf beruhenden Differenzierung ermangelt es an sachlich einleuchtenden Gründen.

Der Beklagten kann auch nicht darin gefolgt werden, ein sachlicher Grund für die Besserstellung der über Tätigkeitsbeispiele im Rahmen einer betrieblichen Laufbahnentwicklung eingruppierten Mitarbeiter im Vergleich zu den über die Oberbegriffe eingruppierten liege darin, daß sich bei ersteren der Vergütungsaufstieg langsamer vollziehe; mit ihrer Besserstellung honoriere der Tarifvertrag im Rahmen der Laufbahnentwicklung die stetige Erfahrungszunahme, welche sich u.a. auch durch Zeitablauf zeige. Dies ist das einzige Argument, welches die Beklagte zur



Rechtfertigung der hier behandelten tariflichen Regelung anführt. Es vermag aber aus verschiedenen Gründen nicht zu überzeugen.

Zunächst einmal ist der Beklagten entgegenzuhalten, daß betriebliche Laufbahnentwicklungen nicht eine Orientierungsgröße von 30 Mitarbeitern pro Vergütungsgruppe voraussetzen. Mitarbeitern in betrieblichen Laufbahnen unterhalb dieser Orientierungsgröße, eingruppiert über die Oberbegriffe, wird ihre stetige Erfahrungszunahme somit nicht honoriert.

Überdies führt die Beklagte als Beispiel in diesem Zusammenhang die betriebliche Laufbahn von Mitarbeitern der Verkehrszentrale an. Dieses Beispiel so, wie es dargestellt ist, ist jedoch falsch gewählt: Vollzieht sich der Aufstieg in der betrieblichen Laufbahn der Mitarbeiter der Verkehrszentrale ohne Vergütungsgruppensprung, wie von der Beklagten dargelegt, stellt sich das Problem der Stufenfindung bei der Umgruppierung über mehrere Vergütungsgruppen nicht.

Bei Umgruppierungen über mehrere Gruppen entfällt im übrigen zwingend die Erfahrungszunahme des Mitarbeiters in der übersprungenen Gruppe. Wenn der Tarifvertrag gleichwohl für die Tätigkeit des auf diese Weise aufgestiegenen Mitarbeiters dieselbe Vergütungsgruppe vorsieht wie für einen Mitarbeiter, der ohne Vergütungsgruppensprung in dieselbe Vergütungsgruppe eingruppiert ist, dann deswegen, weil die Tarifvertragsparteien beide Tätigkeiten trotz geringerer Erfahrung in einer Laufbahn des einen Mitarbeiters für gleichwertig ansehen.



Dies zeigt ganz deutlich der Obersatz des Eingruppierungsmerkmals der Gruppe 13, in die der Kläger zu Beginn seiner Tätigkeit als lizenziierter Flugdienstberater eingruppiert war. Dessen erste Alternative beinhaltet einen Unterstellungstatbestand, die zweite setzt u.a. die Übertragung bestimmter Befugnisse "nach langjähriger Tätigkeit" in Gruppe 12 voraus, die dritte die Übertragung eines Aufgabengebiets, "das nach den gestellten Anforderungen an spezielle Fachkenntnisse, Erfahrungen und Schwierigkeitsgrad einer Aufgabenerfüllung mit Führungs- bzw. Sachverantwortung der Alternative 1 bzw. 2 gleichzusetzen ist". Angesichts der in diesem Merkmal ausdrücklich hervorgehobenen Gleichwertigkeit der Alternativen 2 und 3 leuchtet es nicht ein, daß bei der Stufenfindung die mit dem Aufstieg in einer Laufbahn verbundene stetige Erfahrungszunahme im Vergleich zu einer Spezialausbildung bei der Umgruppierung über mehrere Vergütungsgruppen privilegiert werden soll.

dd) Es kann dahinstehen, ob es einen sachlich einleuchtenden Grund dafür gibt, die Stufenfindung bei Umgruppierungen über mehrere Vergütungsgruppen im Rahmen einer betrieblichen Laufbahnentwicklung und außerhalb einer solchen unterschiedlich zu gestalten. Die Umgruppierung des Klägers hat sich in einer betrieblichen Laufbahnentwicklung i.S. der Protokollnotiz I Ziff. 5 Satz 2 vollzogen. Die Laufbahn des Flugdienstberaters, im Beispielskatalog geregelt ab Gruppe 13 (Fallgruppe 7), in 14 (Fallgruppe 6) und 15 (Fallgruppe 4), beginnt mit seiner Anstellung bei der Beklagten als Assistent der Flugdienstberatung, vor der er sich einem bei der Deutschen Forschungsanstalt für Luft- und Raumfahrt in Hamburg im Auftrag der Beklagten durchgeführten Auswahltest



unterziehen muß. Flugdienstberater wird der Assistent der Flugdienstberatung dann nach der erfolgreichen Teilnahme an einem Flugdienstberaterlehrgang an der Flugschule der Beklagten in B

. Auch aus der Bezeichnung der Tätigkeit "Assistent der Flugdienstberatung" ergibt sich, daß diese die erste Stufe in der betrieblichen Laufbahn des Flugdienstberaters ist.

Zwar ist diese erste Laufbahnstufe nicht als Beispiel in dem Beispielskatalog der Gruppe 8 - in diese ist der Assistent der Flugdienstberatung, von Sonderfällen abgesehen, eingruppiert - aufgeführt. Dies hat seinen Grund aber allein darin, daß die für die Aufnahme in den Beispielskatalog vorausgesetzte Orientierungsgröße von 30 Mitarbeitern von den Assistenten der Flugdienstberatung nicht erreicht worden ist. Deren Zahl belief sich in den Jahren 1985 bis 1988 auf insgesamt 23 Mitarbeiter; 1990/1991 gab es 20 interne Bewerber. Daß diese tatsächlich bestehende betriebliche Laufbahn - Assistent der Flugdienstberatung nach Gruppe 8, Flugdienstberater der Gruppen 13, 14 und 15 - hinsichtlich der ersten Laufbahnstufe nicht als Tätigkeitsbeispiel in Gruppe 8 genannt ist, rechtfertigt nicht die unterschiedliche Behandlung von Mitarbeitern dieser Laufbahn in der Vergütungsstufenfindung gegenüber Mitarbeitern in solchen Laufbahnen, bei denen alle Gruppen im Beispielskatalog genannt sind.

ee) Ob zugunsten des Klägers die Regelung der sog. Umsetzungsvereinbarung greift, nach der das Durchgruppierungsverfahren ggf. auch bei einer Vergütungsentwicklung über Oberbegriffe analog angewandt werden kann, kann offenbleiben, da die Protokollnotiz I



Ziff. 5 bereits wegen des Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 1 GG nicht anzuwenden ist.

ff) Die Unwirksamkeit der Protokollnotiz I Ziff. 5 führt nicht zur Nichtigkeit der übrigen Regelungen zum Durchgruppierungsverfahren, die sich in § 2 Abs. 3 VTV Nr. 30 finden. Die Folgen der Teilnichtigkeit eines Tarifvertrages richten sich nicht nach dem für Rechtsgeschäfte geltenden Grundsatz des § 139 BGB, sondern nach den Regelungen, die für Gesetze gelten. Danach erfaßt die Unwirksamkeit einer einzelnen Bestimmung nur dann weitere Teile des Tarifvertrages oder den gesamten Tarifvertrag, wenn die übrigen, rechtmäßigen Vorschriften keine selbständige Bedeutung haben oder sämtliche Vorschriften eine untrennbare Einheit bilden, so daß die restlichen Regelungen ohne den nichtigen Teil ihren Sinn verlieren (vgl. Senatsurteil vom 18. August 1971 - 4 AZR 342/70 - BAGE 23, 399 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Effektivklausel; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 1 Rz 246; Koberski/Clasen/Menzel, TVG, Stand Januar 1995, § 1 Rz 103; Löwisch/Rieble, TVG, 1992, § 1 Rz 251; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 111). Die Protokollnotiz I Ziff. 5 und die Regelungen zum Durchgruppierungsverfahren in § 2 Abs. 3 VTV Nr. 30 bilden nicht eine solche untrennbare Einheit. Die Vorschrift des § 2 Abs. 3 VTV Nr. 30 kann auch ohne die Einschränkung in der Protokollnotiz I Ziff. 5 fortbestehen. Die Vorschrift des VTV Nr. 30 hat bereits vor Einführung der Protokollnotiz I Ziff. 5 als eigenständige Regelung bestanden. Diese Regelung ist wirksam und besteht als Anspruchsgrundlage fort. Diese Entscheidung greift nicht in unzulässiger Weise in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifau-



tonomie ein, da sich die festgestellte Unwirksamkeit auf die anspruchsausschließende Regelung beschränkt. Ein unzulässiger Eingriff in die Tarifaautonomie läge hingegen dann vor, wenn durch gerichtliche Entscheidung die nichtige Norm durch eine andere ersetzt würde (Urteil des Senats vom 13. November 1985 - 4 AZR 234/84 - BAGE 50, 137 = AP Nr. 136 zu Art. 3 GG). Dies ist hier nicht der Fall.

c) Danach war der Kläger am 1. Oktober 1991, wie er dies festgestellt wissen will, in Stufe 3 der Vergütungsgruppe 14 eingestuft.

Zur Bestimmung der für den Kläger maßgeblichen Vergütungsstufe ist, wovon der Kläger zutreffend ausgegangen ist, nach § 2 Abs. 3 VTV Nr. 30 auf die bisherige Grundvergütung nach Vergütungsgruppe 8 Stufe 3 in Höhe von seinerzeit (1. Mai 1990) 3.355,74 DM nicht nur der Steigerungsbetrag seiner neuen Vergütungsgruppe (Zielgruppe) aufzuschlagen, sondern auch die Steigerungsbeträge der übersprungenen Gruppen 9 - 12. Der so errechnete Betrag ist mit den Werten der neuen Vergütungsgruppe zu vergleichen. Stimmt er nicht mit einem Wert der Tabelle 1 in der neuen Vergütungsgruppe überein, so wird er auf den nächsthöheren Tabellenwert der neuen Vergütungsgruppe aufgerundet.

Die Summe aus der bisherigen Grundvergütung des Klägers und der Steigerungsbeträge der Gruppen 9 - 13 beläuft sich nach den vom Kläger vorgetragenen, von der Beklagten nicht bestrittenen Tabellenwerten auf 3.974,77 DM. Dieser Betrag entspricht keinem Wert der Vergütungsgruppe 13. Er ist daher auf den nächsthöheren



Wert dieser Gruppe von 3.992,28 DM (Stufe 2) aufzurunden. Damit war der Kläger nach seiner Umgruppierung zunächst in Stufe 2 der Vergütungsgruppe 13 eingestuft. Nach der Vollendung eines Beschäftigungsjahres ist der Kläger am 1. April 1991 gemäß § 2 Abs. 2 VTV Nr. 30 eine Stufe höher, also in Stufe 3 eingestuft gewesen und hatte eine Grundvergütung von 4.121,03 DM zu erhalten. Auf diese war bei seiner Umgruppierung in die Vergütungsgruppe 14 am 1. Oktober 1991 der Steigerungsbetrag der Vergütungsgruppe 14 aufzuschlagen; dies waren 130,81 DM. Daraus errechnet sich ein Betrag von 4.251,84 DM, der keinem Wert der Tabelle dieser Vergütungsgruppe entspricht. Der nächsthöhere Tabellenwert dieser Gruppe ist derjenige der Stufe 3 in Höhe von 4.368,23 DM. Folglich war der Kläger zu Beginn desjenigen Anspruchszeitraums, auf den sich sein Feststellungsantrag bezieht, in Stufe 3 der Vergütungsgruppe 14, eingestuft.

2. Hinsichtlich des Zahlungsanspruchs bedarf es weiterer Feststellungen, so daß insoweit der Rechtsstreit an das Berufungsgericht zurückzuverweisen war.

Zwar hat die Beklagte die Berechnung des Zahlungsanspruchs durch den Kläger nicht angegriffen. Sein Vortrag zur Höhe der ihm zustehenden Vergütung ist allerdings widersprüchlich: In seiner Klageschrift geht er davon aus, ihm stehe ab 1. Mai 1990 Vergütung nach Gruppe 13 Stufe 2 statt der gezahlten nach Stufe 1 zu; das waren 3.992,28 DM. Nachdem er zwischenzeitlich mit Schriftsatz vom 28. Juni 1991 geltend gemacht hatte, sein Zahlungsantrag sei auf Nachzahlung der Vergütungsdifferenz aus der um drei Stufen zu niedriger Einstufung gerichtet, fordert er in der Anlage



zu seinem Schriftsatz vom 31. Oktober 1991, wiederum ab 1. Mai 1990, Vergütung nach Stufe 3 (4.121,03 DM) statt der gezahlten nach Stufe 1. Außerdem läßt er bei seiner Berechnung die Änderung der Vergütungsbeträge durch den VTV Nr. 31 mit Wirkung vom 1. Oktober 1991 unberücksichtigt. In der Revisionsverhandlung war die Berechnung seines Zahlungsanspruches nicht unstreitig zu stellen.

Schaub

Schneider

Bott

J. Ratayczak

Grätz

