

Aktenzeichen: 4 AZR 178/96
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 05. November 1997
- 4 AZR 178/96 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 02. August 1995
- 19 Ca 12753/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 05. Februar 1996
- 17 Sa 127/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Bewährungsaufstieg - Anrechnung von Dienstzeiten bei anderen Arbeitgebern

Gesetz:

BAT § 23 a; Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1 a zum
BAT vom 24. April 1991 § 5 Einleitungssatz

Leitsatz:

Vordienstzeiten, die der Arbeitnehmer bei einem anderen Arbeitgeber zurückgelegt hat, sind nach § 5 der Übergangsvorschriften des Tarifvertrages zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 24. April 1991 im Rahmen des Bewährungsaufstiegs nicht zu berücksichtigen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 178/96

17 Sa 127/95 Berlin

Verkündet am
5. November 1997

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

g e g e n

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 5. November 1997 durch den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Schaub, die Richter Schneider und Bott sowie den ehrenamtlichen Richter Jansen und die ehrenamtliche Richterin Müller-Tessmann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 5. Februar 1996 - 17 Sa 127/95 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 darum, ob das beklagte Land verpflichtet ist, dem Kläger auch für die Zeit ab dem 1. Mai 1994 bis 31. Januar 1997 Vergütung nach VergGr. V b der Anlage 1 a des BAT zu zahlen.

Der 1948 geborene Kläger ist staatlich anerkannter Erzieher. Er war vom 1. Juli 1983 bis zum 14. April 1991 in den Diensten des Landes Baden-Württemberg im Psychiatrischen Krankenhaus B als "Erzieher im Pflegedienst" tätig, und zwar vom 16. Januar 1984 bis zu seinem Ausscheiden in der geschlossenen forensischen Station für Männer mit 35 Betten.

Am 15. April 1991 trat er in die Dienste des beklagten Landes. Seine Tätigkeit entspricht inhaltlich der beim Land Baden-Württemberg. Bei dem beklagten Land ist er als Heilerziehungspfleger in einer überwiegend geschlossenen Abteilung der K -
-Nervenklinik tätig.



In dem vorformulierten Arbeitsvertrag vom 1. März 1991 zwischen dem Kläger und dem beklagten Land heißt es u.a.:

"Für das Arbeitsverhältnis sind maßgebend:

1. der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT)
unter Berücksichtigung der jeweils in Frage
kommenden Sonderregelungen mit allen künftigen
Änderungen und Ergänzungen. ...

Die Eingruppierung bestimmt sich nach der Vergütungsordnung zum BAT in der Fassung, die am 31. Dezember 1983 galt.

Der Angestellte ist in Vgr. V c der Anlage 1 b zum BAT eingruppiert. ..."

Der Kläger erhielt bis zum 31. Januar 1997 Vergütung nach VergGr. V c BAT, ab 1. Februar 1997 erhält er im Wege des Bewährungsaufstieges Vergütung nach VergGr. V b BAT.

In der Zeit vom 1. Juli 1992 bis zum 30. April 1994 nahm er unbezahlten Sonderurlaub.

Mit Schreiben vom 24. November 1992 und vom 6. Juni 1995 bestätigte das Landeskrankenhaus B , daß der Kläger für die Zeit vom 1. Januar 1991 bis zum 14. April 1991 "in VergGr. V b eingruppiert war".

In der Bescheinigung vom 6. Juni 1995, auf die der Kläger in seinem Schriftsatz vom 25. Juli 1995 Bezug nimmt, heißt es:

"Herr K F , geb. 28.06.48, war in unserem Krankenhaus vom 01.07.83 bis 14.04.91 (davon als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme vom 01.07.83 bis 31.03.85) als Erzieher im Pflegedienst beschäftigt. Seine Eingruppierung erfolgte zunächst nach



BAT VI b. Nachdem der BAT seinerzeit keine spezielle Regelung für eine Eingruppierung von Erziehern in Krankenhäusern (ohne Kinder und Jugendliche) enthielt, wurde Herr F ab 01.01.87 lediglich analog im Rahmen des Bewährungsaufstieges nach BAT V c höhergruppiert.

Im Zusammenhang mit der Neufassung des Teils II G der Anlage 1 a zum BAT vom 24.04.91 wurde Herrn Förster nach seinem Ausscheiden rückwirkend die ab 01.01.87 unter Einreihung in BAT V c zurückgelegte Zeit als Bewährung angerechnet und folgerichtig ab 01.01.91 bis zu seinem Austritt Vergütung im Rahmen des Bewährungsaufstieges nach BAT V b gewährt."

Der Kläger forderte das beklagte Land mit Schreiben vom 4. September 1994 ohne Erfolg auf, ihn nach VergGr. V b "einzugruppieren".

Mit der bei Gericht am 26. April 1995 eingegangenen Klage verfolgt er seine Ansprüche weiter.

Er hat die Ansicht vertreten, er sei seit der Aufnahme der Tätigkeit bei dem beklagten Land nach VergGr. V b eingruppiert. Er habe bereits nach der bis zum 1. Januar 1991 geltenden Tarifregelung die Voraussetzungen für den Bewährungsaufstieg erfüllt gehabt. Auch die Übergangsregelung unter § 5 des Tarifvertrags vom 24. April 1991 stehe dem nicht entgegen. Die Regelung wolle nicht jeden nachfolgenden Arbeitgeber privilegieren. Anderenfalls müsse ein Arbeitnehmer bei jedem Arbeitgeber die Bewährungszeit neu durchlaufen, bevor er höhergruppiert werde.

Es gebe auch keine sachlichen Rechtfertigungsgründe dafür, daß er schlechter gestellt werde, als ein Arbeitnehmer, der den Arbeitsplatz nicht gewechselt habe, sondern weiterhin beim Land



Baden-Württemberg beschäftigt sei. Auch wenn § 23 a BAT nicht direkt Anwendung finde, ergebe sich doch aus einem Beschluß der BAT-Kommission der Arbeitgebervertreter vom 3. Oktober 1974, daß auch bei anderen öffentlichen Arbeitgebern zurückgelegte Bewährungszeiten zu berücksichtigen seien. Heranzuziehen sei jedenfalls der in § 23 a BAT zum Ausdruck kommende Gedanke der Einheit des öffentlichen Dienstes.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, ihn mit Wirkung vom 1. Mai 1994 nach der VergGr. V b der Anlage 1 a zum BAT zu vergüten.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hat die Auffassung vertreten, als Bewährungszeitraum komme erst die Zeit ab Inkrafttreten des Tarifvertrages, also ab dem 1. Januar 1991 in Betracht. Hiervon könne nur unter den Voraussetzungen des § 5 des Änderungstarifvertrages vom 24. April 1991 abgewichen werden. Diese Voraussetzungen lägen nicht vor. Bei § 5 handele es sich auch um eine Spezialvorschrift, die den §§ 23 a und 23 b BAT vorgehe, zumal sie jünger sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Streitwert auf 9.326,16 DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen sowie die Revision



zugelassen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Anspruch mit der Einschränkung weiter, daß er nur bis zum 31. Januar 1997 Vergütung nach VergGr. V b begehrt. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

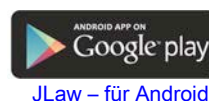
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat in der streitbefangenen Zeit keinen Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. V b BAT.

A. Die Revision ist aufgrund der Zulassung im verkündeten Tenor des angefochtenen Urteils statthaft. Sie ist auch form- und fristgerecht eingelegt sowie frist- und ordnungsgemäß - wenn auch knapp - begründet worden.

B. Die Revision des Klägers ist jedoch nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

I. Die Klage ist zulässig. Es handelt sich um eine im öffentlichen Dienst allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage, gegen deren Zulässigkeit nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken bestehen (z.B. Senatsurteil vom 19. März 1986 - 4 AZR 470/84 - AP Nr. 114 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

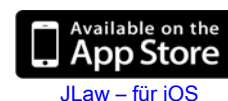
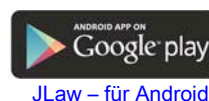


II. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat gegen das beklagte Land jedenfalls für die Zeit vom 1. Mai 1994 bis zum 31. Januar 1997 keinen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. V b.

1. Auf das Arbeitsverhältnis finden sowohl kraft Vereinbarung als auch kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Bundes-Angestelltentarifvertrag und die ihn ergänzenden Tarifverträge in der BL-Fassung mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG).

2. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt damit davon ab, ob mindestens die Hälfte der die gesamte Arbeitszeit des Klägers ausfüllenden Arbeitsvorgänge den Tätigkeitsmerkmalen der von ihm in Anspruch genommenen VergGr. V b BAT/BL "Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst" entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 S. 1 BAT).

a) Damit ist von dem von der Senatsrechtsprechung entwickelten Begriff des Arbeitsvorgangs auszugehen. Diesen hat der Senat verstanden als 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 (BAGE 51, 59; 51, 282; 51, 356 = AP Nr. 115, 116 und 120 zu §§ 22, 23 BAT 1975; ständige Rechtsprechung des Senats). Dabei ist es rechtlich möglich, daß die gesamte Tätigkeit des Angestellten nur einen Arbeitsvorgang bildet, wenn der Aufgabenkreis nicht weiter aufteilbar und nur einer einheitlichen rechtlichen



Bewertung zugänglich ist (vgl. Urteile des Senats vom 30. Januar 1985 - 4 AZR 184/83 - AP Nr. 101 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 23. Februar 1983 - 4 AZR 222/80 - BAGE 42, 29 = AP Nr. 70 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Tatsächlich trennbare Tätigkeiten mit unterschiedlicher Wertigkeit können jedoch nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefaßt werden (vgl. Urteile des Senats vom 20. Oktober 1993 - 4 AZR 45/93 - AP Nr. 172 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 20. März 1991 - 4 AZR 471/90 - AP Nr. 156 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

b) Bei der Tätigkeit von Erziehern geht der Senat regelmäßig von einem einzigen großen Arbeitsvorgang aus, insbesondere kann z.B. die erzieherisch-pädagogische Arbeit in einer Gruppe nicht in unterschiedliche Arbeitsvorgänge aufgespalten werden (vgl. z.B. Urteile vom 17. Januar 1996 - 4 AZR 602/94 - AP Nr. 3 zu § 1 TVG: Arbeiterwohlfahrt, m.w.N.; vom 6. März 1996 - 4 AZR 801/94 - n.v., m.w.N.; vom 26. März 1997 - 4 AZR 489/95 - AP Nr. 223 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 5. März 1997 - 4 AZR 482/95 - AP Nr. 34 zu §§ 22, 23 BAT Sozialarbeiter = NZA-RR 1997, 315, insoweit nur Leitsatz veröffentlicht). Von einem Arbeitsvorgang ist der Senat auch bei einem im handwerklichen Erziehungsdienst tätigen Heilerziehungspfleger ausgegangen (Urteil vom 30. November 1994 - 4 AZR 888/93 - n.v.), bei einer Heilerziehungshelferin (Urteil vom 26. August 1992 - 4 AZR 517/91 - AP Nr. 1 zu §§ 22, 23 BAT Pflegedienst) und bei einem Arbeitserzieher (Urteil vom 6. März 1996 - 4 AZR 771/94 - AP Nr. 210 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Weder das Arbeitsgericht noch das Landesarbeitsgericht haben Arbeitsvorgänge gebildet. Das ist grundsätzlich unschädlich, da der Senat die Arbeitsvorgänge selbst bestimmen kann (BAGE 53, 8,



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



13 = AP Nr. 125 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAGE 51, 59, 65 = AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975, jeweils m.w.N.). Voraussetzung ist jedoch, daß die Vorinstanzen die erforderlichen Tatsachenfeststellungen vorgenommen haben. Hinsichtlich der Tätigkeit des Klägers beim Land Baden-Württemberg ist lediglich festgestellt, daß er sie als "Erzieher" im Pflegedienst ausübte. Bei der Beklagten ist er als Heilerziehungspfleger tätig. Diese Feststellungen lassen eine Bildung von Arbeitsvorgängen nicht zu.

Im Ergebnis kommt es hierauf aber auch nicht an, da der Kläger bei jedem denkbaren Zuschnitt der Arbeitsvorgänge keinen Anspruch auf die begehrte Vergütung bereits ab dem 1. Mai 1994 hat.

3. Für die Entscheidung des Rechtsstreits kommt es auf die nachfolgenden Tarifbestimmungen der Anlage 1 a zum BAT/BL sowie der Übergangsvorschrift des Tarifvertrages zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 24. April 1991 an:

a) Maßgebliche Tarifbestimmungen für die Zeit bis zum 31. Dezember 1990 der Anlage 1 a Teil II Abschnitt G (Erziehungsdienst):

"Vergütungsgruppe V b

...

2. Erzieher(innen), ...

g. in geschlossenen (gesicherten) Gruppen oder
in Aufnahme- (Beobachtungs-)gruppen
nach einjähriger Bewährung in der VergGr.
V c Fallgr. 2

...



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



Vergütungsgruppe V c

...

2. Erzieher(innen), ...

g. in geschlossenen (gesicherten) Gruppen oder
in Aufnahme- (Beobachtungs-)gruppen,

...

Vergütungsgruppe VI b

1. Erzieher(innen), ...

nach sechsmonatiger Berufstätigkeit im Erziehungs-
dienst nach erlangter Berufsbefähigung.

...

Vergütungsgruppe VII

1. Erzieher(innen), ...

während der ersten sechs Monate der Berufstätigkeit im Erziehungs-
dienst nach erlangter Berufsbefähigung. ...

..."

Die im Tarifvertrag angeführten Protokollnotizen sind hier
nicht von Bedeutung.

Diese Regelung war zum 31. Dezember 1983 für den Bereich des
Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder
gekündigt worden und ist durch Tarifvertrag zur Änderung der Anlage
1 a zum BAT vom 28. Dezember 1990 für die Zeit ab dem 1. Januar
1991 wieder in Kraft gesetzt worden.

b) Maßgebliche Fassung der Anlage 1 a zum BAT/BL Teil II Abschnitt
G (Sozial-/Erziehungsdienst) nach Inkrafttreten des Tarifvertrages zur
Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 24. April 1991 für die Zeit ab dem
1. Januar 1991:



"Vergütungsgruppe V b

...

5. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit

...

mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten

nach vierjähriger Bewährung in VergGr. V c Fallgr. 5.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 6, 7 und 8).

...

Vergütungsgruppe V c

...

5. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit

...

mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 6, 7 und 8).

...

Vergütungsgruppe VI b

...

5. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit ...

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 6 und 7).

Protokollnotizen Nr. 6 und 8 lauten:

6. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen gilt auch die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Obdachlose).



8. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten
sind z.B. die

...

d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten)
Gruppen."

Die anderen Protokollnotizen sind hier nicht von Bedeutung.

c) § 5 (Übergangsvorschriften für den Bereich des Bundes und
für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder) des Ta-
rifvertrages zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 24. April
1991 lautet:

"Für die Angestellten, die am 31. Dezember 1990
in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das
am 1. Januar 1991 zu demselben Arbeitgeber fort-
bestanden hat, gilt für die Dauer dieses Arbeits-
verhältnisses folgendes:

1. Hat der Angestellte am 31. Dezember 1991 Ver-
gütung (§ 26 BAT) aus einer höheren Vergü-
tungsgruppe erhalten, als aus der Vergütungs-
gruppe, in der er nach diesem Tarifvertrag
eingruppiert ist, wird diese Vergütung durch
das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht
berührt.
2. Hängt die Eingruppierung oder der Anspruch auf
eine Vergütungsgruppenzulage nach diesem Ta-
rifvertrag von der Zeit einer Tätigkeit oder
von der Zeit einer Bewährung in einer bestimm-
ten Vergütungs- und Fallgruppe oder von der
Zeit einer Berufstätigkeit ab, wird die vor
dem 1. Januar 1991 zurückgelegte Zeit vorbe-
haltlich der nachstehenden Nr. 3 so berück-
sichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre,
wenn dieser Tarifvertrag bereits seit dem Be-
ginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.

..."

Ziffer 3 enthält keine hier relevanten Besonderheiten.



4. Das Landesarbeitsgericht kommt zu dem Ergebnis, daß Dienstzeiten vor dem 1. Januar 1991 bei dem Land Baden-Württemberg bei der Berechnung der Zeit für einen Bewährungsaufstieg in Vergütungsgruppe V b keine Berücksichtigung finden könnten; zur Begründung nimmt es im wesentlichen Bezug auf die Grundsätze, die der Senat in seiner Entscheidung vom 23. Februar 1994 (- 4 AZR 165/93 - ZTR 1994, 462) aufgestellt hat.

Hieran hält der Senat auch bei erneuter Überprüfung fest.

5. Der Kläger hat weder die Voraussetzungen der VergGr. V b a.F. noch die für eine Berücksichtigung der Zeit vor dem 1. Januar 1991 als Bewährungszeit im Rahmen der Anforderungen der VergGr. V b n.F. dargelegt.

a) Der Kläger kann den geltend gemachten Anspruch nicht auf die Vergütungsregelung der Anlage 1 a a.F. stützen, da er keine einem Erzieher "entsprechende Tätigkeit" nach VergGr. V c Fallgr. 2 a.F. ausübte und damit auch ein Bewährungsaufstieg in VergGr. V b Fallgr. 2 a.F. nicht möglich war.

aa) Die zum 31. Dezember 1983 gekündigte Vergütungsordnung der Anlage 1 a zum BAT ist durch Tarifvertrag vom 28. Dezember 1990 wieder in Kraft gesetzt worden. In dem Arbeitsvertrag vom 1. März 1991 haben die Parteien noch ausdrücklich auf diese alte Fassung Bezug genommen. Der Grund hierfür war offenbar, daß die Verhandlungen über die Neuregelung erst am 24. April 1991 abgeschlossen worden sind. Mit sämtlichen Unterschriften war der Tarifvertrag erst im September 1992 versehen.



Es bestand also grundsätzlich die Möglichkeit, daß die Voraussetzungen für einen Bewährungsaufstieg noch nach den "alten" tariflichen Bestimmungen zum Teil oder sogar vollständig während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses der Parteien, d.h. ab dem 15. April 1991, erfüllt worden wären, also bevor die neue Regelung (aufgrund der "Jeweiligkeitsklausel" im Arbeitsvertrag bzw. der Tarifbindung der Parteien) auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fand. Hier kann es im Ergebnis dahinstehen, zu welchem Zeitpunkt die Neufassung den Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmte, d.h. ob der Tarifvertrag erst für das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Unterzeichnung durch sämtliche Tarifvertragsparteien Geltung erlangte oder bereits vorher aufgrund Unterzeichnung einzelner Tarifpartner.

bb) Der Kläger erfüllte mit seiner Tätigkeit bei dem Land Baden-Württemberg nicht die Voraussetzungen der VergGr. V c Fallgr. 2 g a.F. Insoweit ist eine pauschale Prüfung nicht ausreichend. Eine pauschale Prüfung ist nach der Senatsrechtsprechung nur dann ausreichend, wenn die Parteien die Tätigkeit des Arbeitnehmers als unstreitig ansehen und der Arbeitgeber selbst für die Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale als erfüllt erachtet (BAG Urteil vom 6. Juni 1984 - 4 AZR 203/82 - AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m.w.N.). Eine summarische Prüfung muß erkennen lassen, aufgrund welcher konkreten Tatsachen die Erfordernisse einer bestimmten Fallgruppe bzw. Vergütungsgruppe als erfüllt angesehen werden und welche Tatumstände für die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale herangezogen worden sind. Hier gehen die Parteien nicht übereinstimmend davon aus, daß der Kläger bei dem Land Baden-Württemberg



die Voraussetzungen der VergGr. V c erfüllt hat. Das beklagte Land trägt diesbezüglich nur vor, die Tätigkeit bei dem vorherigen Arbeitgeber sei ihm nicht bekannt. Es bringt dadurch gerade nicht zum Ausdruck, daß es vom Vorliegen der Voraussetzungen ausgeht.

Aber auch bei einer nur pauschalen Prüfung kann das Vorliegen der Voraussetzungen der VergGr. V c a.F. nicht festgestellt werden.

Denn der Kläger hat - wie das Psychiatrische Landeskrankenhaus B ihm mit Bescheinigung vom 6. Juni 1995 bestätigte - eine Tätigkeit ausgeübt, die Erwachsene betraf, also nicht Kinder und Jugendliche. Die Betreuung von Erwachsenen ist keine Tätigkeit eines Erziehers im Sinne der damaligen Tarifbestimmungen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist Erzieher/Erzieherin, wer in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit (Kinderkrippen, Kindergärten, Vorklassen, Horten, Kindererholungsheime, Schulinternaten etc.) sozialpädagogisch und fürsorgerisch-bewahrend Kinder betreut (Senatsurteil vom 18. Mai 1983 - 4 AZR 539/80 - AP Nr. 74 zu §§ 22, 23 BAT 1975), bestätigt durch Senatsurteil vom 15. Februar 1984 (- 4 AZR 479/81 - AP Nr. 84 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Diese Auffassung des Senats findet in den tariflichen Bestimmungen für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst, d.h. der für die Zeit ab dem 1. Januar 1991 nach dem Tarifvertrag vom 24. April 1991 maßgeblichen Neuregelung durch die Protokollnotiz Nr. 6 ihre Bestätigung. Nach dieser - neu eingefügten - Protokollnotiz "gilt" als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen auch die Betreuung von über 18-jährigen



Personen (z.B. in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Obdachlose). Sie ist also an sich keine Erzieher Tätigkeit. Deshalb mußten die Tarifvertragsparteien zu einer Fiktion greifen, wenn sie unter entsprechender Tätigkeit, also unter einer Tätigkeit mit "Erzieherzuschnitt", auch die Betreuung von Erwachsenen verstehen wollten (Senatsurteil vom 6. März 1996 - 4 AZR 771/94 - AP Nr. 210 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

cc) Aber auch durch die Tätigkeit bei dem beklagten Land hat der Kläger die Voraussetzungen der VergGr. V c a.F. nicht erfüllt. Insoweit fehlt es an entsprechendem Klägervortrag. Insbesondere trägt er nichts dazu vor, ob er bei der Beklagten Kinder oder Jugendliche betreute oder betreut. Sein eigener Vortrag spricht dagegen. Danach entspricht die Tätigkeit bei dem beklagten Land der beim Land Baden-Württemberg. Das spricht dafür, daß er auch beim beklagten Land Erwachsene betreut. Der Kläger hätte seinen Vortrag auch insoweit konkretisieren müssen. Eine pauschale Prüfung ist ebenfalls nicht ausreichend, da die Parteien lediglich übereinstimmend davon ausgehen, daß der Kläger für die Zeit ab dem 1. Januar 1991 die Voraussetzungen der VergGr. V c n.F. erfüllt (der Vortrag bezieht sich nicht auf die Voraussetzungen der VergGr. V c a.F.).

dd) Da die Tätigkeit des Klägers weder im Arbeitsverhältnis mit dem Land Baden-Württemberg noch in dem mit dem beklagten Land die Anforderungen der VergGr. V c/V b a.F. erfüllt, kann es dahinstehen, welche Konsequenzen die rückwirkende Verlängerung der Bewährungszeiten für solche Arbeitsverhältnisse hat, in denen nach



dem 1. Januar 1991 und vor dem Wirksamwerden des Tarifvertrages die Voraussetzungen des Bewährungsaufstieges erfüllt waren.

b) Der Kläger erfüllte in der Zeit vom 1. Mai 1994 bis zum 31. Januar 1997 auch nicht die Voraussetzungen der VergGr. V b n.F. Zwar spricht einiges dafür, daß die Tätigkeit des Klägers seit dem 1. Januar 1991 die Voraussetzungen der VergGr. V c n.F. erfüllt. Die Zeit vor dem 1. Januar 1991 kann aber nicht als Bewährungszeit berücksichtigt werden.

aa) Die Tätigkeitsmerkmale der genannten Fallgruppen bauen aufeinander auf. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist bei Aufbaufallgruppen zunächst zu prüfen, ob der Kläger die Anforderungen der niedrigeren Vergütungsgruppe erfüllt, d.h. hier der VergGr. VI b und V c und anschließend die der weiteren Merkmale der darauf aufbauenden Vergütungsgruppen, hier der VergGr. V b Fallgr. 5 BAT/BL (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. z.B. Senatsurteil vom 24. September 1980 - 4 AZR 727/78 - BAGE 34, 158 = AP Nr. 36 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Hier gehen die Parteien übereinstimmend davon aus, daß der Kläger die Voraussetzungen der VergGr. V c n.F. für die Zeit ab dem 1. Januar 1991 erfüllt. Eine pauschale Prüfung ist daher ausreichend.

Der Kläger ist Erzieher mit staatlicher Anerkennung und als solcher tätig gewesen bzw. tätig. Er erfüllt damit die Voraussetzungen der VergGr. VI b BAT n.F.



bb) Die Parteien stimmen ebenfalls darin überein, daß der Kläger die Voraussetzungen der VergGr. V c n.F. (Tätigkeit in geschlossenen <gesicherten> Gruppen = Protokollnotiz Nr. 8 d) erfüllt. Der Senat hat den Begriff der geschlossenen Gruppe für Fälle bejaht, in denen es sich um nach außen gesicherte, d.h. gegen gefährdende Außeneinflüsse abgeschirmte Gruppen handelt, wie bei psychisch Kranken, die in einem Krankenhaus untergebracht sind. In diesem Fall bestehe die Sicherung darin, daß diese daran gehindert würden, den Stationsbereich zu verlassen und mit Außenstehenden in Verbindung zu treten. Von einer geschlossenen (gesicherten) Gruppe könne aber nur dann gesprochen werden, wenn sämtliche Gruppenmitglieder gesichert seien (Senatsurteil vom 29. Januar 1992 - 4 AZR 217/91 - ZTR 1992, 200). In der Zeit vom 1. Januar 1991 bis zum 14. April 1991 war der Kläger in einer geschlossenen forensischen Station tätig, bei dem beklagten Land in der Zeit danach ebenfalls in einer überwiegend geschlossenen Abteilung. Einer Eingruppierung in VergGr. V c steht es für die Zeit ab dem 1. Januar 1991 nach der Protokollnotiz Nr. 6 auch nicht mehr entgegen, wenn der Kläger nicht Kinder und Jugendliche, sondern Erwachsene betreut.

6. Der Kläger erfüllte am 1. Mai 1994 noch nicht die Voraussetzung der vierjährigen Bewährung in VergGr. V c Fallgr. 5.

a) Die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b Fallgr. 5, die mit den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. V c Fallgr. 5 übereinstimmen, verlangen, daß sich der Erzieher in VergGr. V c Fallgr. 5 vier Jahre bewährt hat. Diese Voraussetzung hatte der Kläger am 1. Mai 1994 entgegen seiner Auffassung noch nicht erfüllt. Die Zeit vor



dem 1. Januar 1991, in der er bei dem Land Baden-Württemberg tätig war, ist nicht auf die Bewährungszeit anzurechnen, da die Übergangsvorschrift des Tarifvertrages vom 24. April 1991 unter § 5 deren Berücksichtigung in einem neuen (nach dem 1. Januar 1991 begründeten) Arbeitsverhältnis ausschließt.

b) Macht eine Rechtsnorm die höhere Eingruppierung von dem Ablauf von Bewährungszeiten abhängig, so können diese Bewährungszeiten zwar auch zurückgelegt werden, bevor die Rechtsnorm den Bewährungsaufstieg eingeführt hat. Das hat der Senat mit der Begründung bejaht, daß es nicht ungewöhnlich ist, wenn Vergütungs Vorschriften die Höhe der Vergütung an in der Vergangenheit liegende Tatbestände anknüpfen (Senatsurteil vom 9. März 1994 - 4 AZR 228/93 - AP Nr. 32 zu § 23 a BAT, m.w.N.).

c) Das gilt aber dann nicht, wenn die Tarifpartner eine konkrete Regelung dazu treffen, welche Zeiten nach einer Tarifänderung für den Bewährungsaufstieg zu berücksichtigen sind. Die Tarifvertragsparteien haben in der Übergangsregelung unter bestimmten Voraussetzungen die Berücksichtigung von Bewährungszeiten in einer konkreten Vergütungsgruppe vor dem Inkrafttreten der Tarifänderung vereinbart. Bei den Angestellten, die am 31. Dezember 1990 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 1991 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, wird für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses nach § 5 Nr. 2 der Übergangsvorschrift fingiert, daß die vor dem 1. Januar 1991 zurückgelegte Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- und Fallgruppe für die Eingruppierung des Angestellten, soweit sie für



diese bedeutsam ist, so zu berücksichtigen ist, als ob der Tarifvertrag bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses in Kraft gewesen wäre. Damit können nur solche vor dem 1. Januar 1991 liegende Bewährungszeiten berücksichtigt werden, die gerade an diesem Tag in einem zu demselben Arbeitgeber bestehenden Arbeitsverhältnis zurückgelegt worden sind. Dies folgt aus der Auslegung des Tarifvertrages.

d) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt 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. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien ist über den reinen Wortlaut hinaus mitzuberücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAGE 42, 86, 89 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 60, 219, 223 f. = AP Nr. 127 zu § 611 BGB Gratifikation; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Aufl., § 198 III 3, S. 1653 ff.).

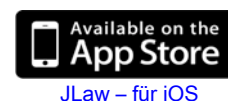
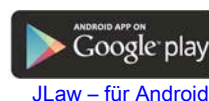
Nach dem insoweit eindeutigen Wortlaut des Einleitungssatzes der Übergangsvorschriften des § 5 bleiben Zeiten der Bewährung, die ein Arbeitnehmer vor dem 1. Januar 1991 bei einem anderen Arbeitgeber zurückgelegt hat, für die Berechnung der Bewährungszeit unberücksichtigt, und zwar unabhängig davon, ob es sich bei dem



früheren Arbeitgeber ebenfalls um einen Arbeitgeber handelt, der an den BAT gebunden ist oder nicht.

Der Wille der Tarifvertragsparteien, den Zeitrahmen der Übergangsvorschriften des § 5 zeitlich nur auf das über den Jahreswechsel 1990/1991 zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien bestehende Arbeitsverhältnis zu begrenzen, wird aus der Verwendung des dem Begriff "Arbeitsverhältnis" vorangestellten Demonstrativpronomens "dieses" anstelle des schwächeren bestimmten Artikels "des" deutlich. Das Demonstrativpronomen "dieser/dieses" ist das sprachliche Mittel, auf eine Person oder Sache besonders hinzuweisen (vgl. Duden, Stilwörterbuch, 6. Aufl., unter "dieser"), sie zu identifizieren (Duden, Grammatik, 4. Aufl., Rz 552). Das Arbeitsverhältnis, für das sie eine Übergangsregelung vorsehen, haben die Tarifvertragsparteien auch unter Verwendung zeitlicher Merkmale genau beschrieben. Für die Dauer "dieses" Arbeitsverhältnisses soll die Sonderregelung gelten. Diese sprachliche Fassung verbietet die Mitberücksichtigung der Zeit einer Bewährung in einem früheren Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes.

In zeitlicher Hinsicht bestimmt der Einleitungssatz des § 5, der Bestandsschutz wie auch die Anrechnung von Zeiten vor dem 1. Januar 1991 gelten nur "für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses", nämlich für die Dauer desjenigen Arbeitsverhältnisses, welches über den Jahreswechsel 1990/1991 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, hingegen - wie sich aus dem Umkehrschluß ergibt - weder für frühere oder spätere Arbeitsverhältnisse derselben Arbeitsvertragsparteien (Senatsurteil vom 23. Oktober 1996



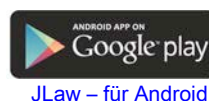
- 4 AZR 245/95 - AP Nr. 38 zu § 23 a BAT) noch für frühere oder spätere Arbeitsverhältnisse anderer Arbeitsvertragsparteien, auch nicht mit anderen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes (Senatsurteil vom 20. März 1996 - 4 AZR 906/94 - AP Nr. 36 zu § 23 a BAT, zur wortgleichen Übergangsregelung in § 6 des Tarifvertrages zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT/VKA vom 24. April 1991).

Wie der Senat bereits in den zuvor zitierten Entscheidungen ausgeführt hat, folgt aus der Beschränkung der Übergangsregelung auf die "Dauer" des ("dieses") über den Jahreswechsel 1990/1991 mit demselben Arbeitgeber fortbestehenden Arbeitsverhältnisses zunächst, daß die Übergangsvorschrift nicht eingreift bei Angestellten, die ihr Arbeitsverhältnis nach dem 1. Januar 1991 beendet haben oder beenden und - ggf. nach einer Unterbrechung - ein neues Arbeitsverhältnis bei demselben oder bei einem anderen vom BAT erfaßten Arbeitgeber neu begründet haben oder begründen (Senatsurteile vom 20. März 1996 - 4 AZR 906/94 - aaO, m.w.N.; vom 23. Oktober 1996 - 4 AZR 245/95 - aaO). Eine Dauer ist eine Zeitspanne von bestimmter Länge (Duden, Deutsches Universalwörterbuch, 2. Aufl., S. 321, Stichwort: "Dauer"). Die Länge dieser Zeitspanne wird von ihrem Beginn und ihrem Ende bestimmt. Mit der Beschränkung der Anrechenbarkeit der Zeit einer Bewährung auf die Dauer dieses - über den Jahreswechsel 1990/1991 fortbestehenden - Arbeitsverhältnisses zu demselben Arbeitgeber haben die Tarifvertragsparteien die Berücksichtigung der Zeit einer Bewährung in einem früheren Arbeitsverhältnis derselben Arbeitsvertragsparteien oder mit einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes eindeutig ausgeschlossen.



e) Es sind auch keine Gründe ersichtlich, die dafür sprechen, entgegen dem Wortlaut des Einleitungssatzes der Übergangsvorschrift sei es der Wille der Tarifvertragsparteien, alle früheren Zeiten einer Bewährung des Angestellten bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes zu berücksichtigen, solange er zu einem solchen am 31. Dezember 1990 in einem am 1. Januar 1991 fortbestehenden Arbeitsverhältnis gestanden hat. Angesichts des Regelungsgegenstandes der Übergangsregelung - Fortdauer des Anspruchs auf die höhere Vergütung nach dem alten Tarifrecht über den Zeitpunkt der Tarifänderung hinaus (Nr. 1), Berücksichtigung von Zeiten einer Berufstätigkeit oder einer Bewährung vor Inkrafttreten der neuen Eingruppierungsmerkmale bzw. verlängerter Bewährungszeiten für die Eingruppierung ab dem 1. Januar 1991 (Nr. 2) - mußten die Tarifvertragsparteien einen Zeitraum für beide Übergangsregelungen festlegen. Als ein solcher bietet sich die Dauer des über den Tag des Inkrafttretens der Neuregelung mit demselben Arbeitgeber fortbestehenden Arbeitsverhältnisses an, allerdings auch die zeitliche Beschränkung auf dieses. Es ist häufiger Regelungsinhalt arbeitsgesetzlicher, tarifvertraglicher oder betrieblicher Normen, Rechtsfolgen auf der Tatbestandsseite auf die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses zu beziehen.

7.a) Aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang lassen sich keine Erkenntnisse herleiten, daß eine vor dem 1. Januar 1991 liegende Zeit einer Bewährung bei einem anderen Arbeitgeber Berücksichtigung finden soll. Die Übergangsregelungen in § 5 gehen als jüngere Spezialregelung der älteren allgemeinen Anrechnungsregel des § 23 a BAT vor. Dies gilt sowohl für § 23 a Satz 2 Ziff. 3 BAT,



wonach die vorgeschriebene Bewährungszeit nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein braucht, sondern auch bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes zurückgelegt sein kann, als auch für § 23 a Satz 2 Ziff. 8 BAT, wonach der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs, der nach dem 31. Dezember 1965 erworben worden ist, auch für ein neues Arbeitsverhältnis fortbesteht. Denn § 23 a BAT betrifft nur den Bewährungsaufstieg nach den mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Fallgruppen des BAT.

b) Auch eine entsprechende Anwendung auf den Fallgruppenbewährungsaufstieg kommt nicht in Betracht. Im Gegensatz zum Bewährungsaufstieg nach den mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Fallgruppen haben die Tarifvertragsparteien beim Fallgruppen(bewährungs)aufstieg lediglich die entsprechende Anwendung des § 23 a Satz 2 Nr. 6 b und c BAT vorgesehen, vgl. § 23 b BAT. Das läßt nur den Umkehrschluß zu, daß andere Zeiten, die nach § 23 a BAT anzurechnen sind, insbesondere Zeiten, während derer der Angestellte eine höhere Vergütung erhalten hat, beim Fallgruppenbewährungsaufstieg nicht mitrechnen (vgl. Senatsurteil vom 24. September 1997 - 4 AZR 565/96 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Für den Fallgruppenaufstieg gelten nach der Einführung des § 23 b BAT in das Tarifwerk die Anrechnungsregeln des § 23 a BAT gerade nicht; anderenfalls wäre eine Verweisung - wie z.B. hinsichtlich der Nr. 6 - in § 23 b BAT aufgenommen worden. Auf den Fallgruppenbewährungsaufstieg sind daher die Regelungen des § 23 a BAT nur insoweit anwendbar, als deren sinn-gemäße Anwendung ausdrücklich vorgeschrieben ist (vgl. z.B. die



Fußnoten I zu VergGr. VII in Teil II Abschn. N Unterabschn. I, II, III der Anlage 1 a zum BAT/BL).

c) Die Tarifvertragsparteien haben in Kenntnis der Entscheidung des Senats vom 9. November 1983 (- 4 AZR 420/82 - AP Nr. 6 zu § 24 BAT) keine Anrechnung der genannten Zeiten für den Fallgruppenbewährungsaufstieg vorgenommen. In dieser Entscheidung hat der Senat die Auffassung vertreten, daß die Vorschrift des § 23 a BAT für den Fallgruppenbewährungsaufstieg nicht völlig belanglos sei. § 23 a BAT könne nur angewandt werden, soweit er allgemeine Rechtsgedanken enthalte, die auch für den Fallgruppenbewährungsaufstieg maßgebend seien. § 23 b ist durch § 1 Nr. 4 des 59. Änderungstarifvertrages zum BAT vom 12. November 1987 mit Wirkung ab dem 1. Januar 1988 in den BAT eingefügt worden. Auch im Zuge der Vereinbarung des 66., 67. sowie des 69. Änderungstarifvertrages zum BAT sind Änderungen des § 23 b BAT vorgenommen worden, ohne daß die hier in Rede stehende Frage der Anrechnung der Zeiten im Sinne des § 23 a Satz 2 Nr. 3 und 8 in § 23 b BAT geregelt worden wäre.

Danach liegt entweder bereits eine abschließende Regelung vor oder eine bewußte Regelungslücke, die zu schließen dem Senat versagt ist.

d) Auch für eine hiervon abweichende Praxis der Tarifvertragsparteien sind ausreichende Anhaltspunkte nicht vorhanden. Der Kläger verweist insoweit auf die praktische Handhabung aufgrund der Schreiben des BMI sowie der TdL. Zum einen ergibt sich aber



hieraus keine dem § 23 a Satz 2 Ziff. 8 BAT entsprechende Regelung. Soweit die Regelungen Anrechnung von Bewährungszeiten bei anderen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes vorsehen, sind diese durch die Übergangsregelung des § 5 begrenzt.

8. Bedenken gegen die Wirksamkeit der Übergangsregelung bestehen nicht. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, verstößt diese Regelung nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, an den auch die Tarifvertragsparteien gebunden sind (Senatsurteile vom 23. Februar 1994 - 4 AZR 165/93 - ZTR 1994, 462; vom 14. Juni 1995 - 4 AZR 534/94 - n.v.).

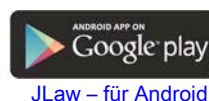
a) Art. 3 Abs. 1 GG gebietet, alle Menschen vor dem Gesetz und damit auch alle betroffenen Angestellten vor dem Tarifvertrag gleich zu behandeln. Ein Verstoß gegen diesen Gleichheitsgrundsatz liegt vor, wenn eine Gruppe im Vergleich zu einer anderen anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen 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 Recht 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 im Tarifvertrag deshalb nur dann ver-



letzt, 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 f. = 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). Dabei ist es unvermeidlich, daß bei Pauschalierungen, die im Gesetzes- oder Tarifrecht im Interesse der Praktikabilität vorgenommen werden, gewisse Härten vorkommen (vgl. BAG Urteil vom 1. Juni 1983 - 4 AZR 578/80 - AP Nr. 16 zu § 23 a BAT).

Bei Tarifverträgen muß ferner berücksichtigt werden, daß sie zwischen gleichstehenden Parteien im einzelnen ausgehandelt werden. Dann muß es aber auch ihnen überlassen bleiben, in eigener Verantwortung unter Umständen Zugeständnisse in einer Richtung mit Vorteilen in anderen Bereichen auszugleichen. Das rechtfertigt es, den Tarifvertragsparteien insoweit einen weiten Beurteilungsspielraum einzuräumen.

b) Für die mit § 5 wörtlich übereinstimmende Übergangsregelung in § 6 für den BAT-VKA hat der Senat bereits in dem Urteil vom



23. Februar 1994 (- 4 AZR 165/93 - aaO) ausgeführt, daß es vernünftige und einleuchtende Gründe dafür gibt, die Vordienstzeiten aus der Zeit vor Inkrafttreten des Änderungstarifvertrages nur bei den Angestellten zu berücksichtigen, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1990 hinaus bei demselben Arbeitgeber fortbestand.

Wenn bis zu diesem Zeitpunkt ein Bewährungsaufstieg nicht möglich war oder die Bewährungszeiten erheblich verlängert wurden, sind von den jeweiligen Arbeitgebern regelmäßig keine Feststellungen oder Aufzeichnungen wegen der Bewährung der betreffenden Erzieher gemacht worden. Es würde unter diesen Umständen aber eine Überforderung des jeweiligen neuen Arbeitgebers darstellen, wenn er Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern, die mehrere Jahre zurückliegen, daraufhin überprüfen müßte, ob sich der Angestellte in dieser Zeit in seiner damals ausgeübten Tätigkeit bewährt hat.

Außerdem wollen die Tarifvertragsparteien beim Aushandeln tarifvertraglicher Regelungen abschätzen, welche Belastungen durch die Neuregelung erwachsen. Wenn sie sich daher für oder gegen eine Stichtagsregelung oder auch die Berücksichtigung von Vordienstzeiten aussprechen und damit versuchen, die dadurch entstehenden Schwierigkeiten und finanziellen Belastungen in vertretbaren und überschaubaren Grenzen zu halten, so sind dies allein schon sachliche Gründe. Finanzielle und finanzpolitische Erwägungen rechtfertigen unterschiedliche Regelungen, es stellt keine willkürliche Differenzierung dar, wenn darauf abgestellt wird, ob ein Angestellter bereits vor oder nach einem bestimmten



Stichtag bei einem bestimmten Arbeitgeber beschäftigt war oder nicht (Senatsurteile vom 23. Februar 1994 - 4 AZR 165/93 - aaO; vom 6. Februar 1980 - 4 AZR 158/78 - AP Nr. 7 zu § 1 TVG Rückwirkung; BVerfGE 24, 220, 228). Abgesehen davon, daß sich die Unterschiede und Folgen der vorliegenden Übergangsregelung im Verlauf von längstens vier Jahren ausgleichen, wie sich gerade im vorliegenden Fall zeigt, bringen derartige Stichtagsregelungen zwar im Einzelfall unvermeidliche Härten mit sich, die aber in Kauf genommen werden müssen (vgl. BVerfGE 24, 220, 228; Senatsurteil vom 23. Februar 1994 - 4 AZR 165/93 - aaO).

c) Schließlich rechtfertigte sich der von den Tarifvertragsparteien gewählte Stichtag "31. Dezember 1990/1. Januar 1991" aufgrund des Inkrafttretens der neuen Regelung zu diesem Zeitpunkt von selbst. Jeder andere Stichtag würde den Kreis der belasteten Arbeitnehmer zwar um eine unbekannte Anzahl verringern, die Feststellungsschwierigkeiten aber entsprechend vergrößern (vgl. BAG Urteil vom 6. Februar 1980 - 4 AZR 158/78 - AP, aaO).

Für den Kläger ist es also hinzunehmen, daß ihm weder die Bestandsschutzregelung unter § 5 Ziff. 1 noch die Regelung unter Ziff. 2 eine erneute Bewährungszeit erspart.

d) Die im Zusammenhang mit einem Arbeitgeberwechsel auftretenden Nachweisschwierigkeiten rechtfertigen es auch, daß eine bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes bereits erworbene Position aufgegeben werden muß. Insbesondere ist es sachlich gerechtfertigt, wenn die Tarifvertragsparteien den Bestands-



schutz davon abhängig machen, daß der Arbeitnehmer das Arbeits-
verhältnis bei dem Arbeitgeber fortsetzt, bei dem er zum Jahres-
wechsel 1990/1991 tätig war.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Bott

Schneider

Peter Jansen

Müller-Tessmann

