

Aktenzeichen: 4 AZR 184/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 9. April 2008
- 4 AZR 184/07 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 26. Juli 2006
- 37 Ca 3695/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 6. Februar 2007
- 7 Sa 1886/06, 7 Sa 2190/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Tarifliche Eingruppierung - Beschäftigungszeiten

Gesetz:

Manteltarifvertrag vom 24. September 2004 zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (MTV Pro Seniore) §§ 11, 12, 12b, Anlage B, ZPO § 256

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 184/07
7 Sa 1886/06 und
7 Sa 2190/06
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. April 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin und
Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und
Revisionsbeklagte,

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 6. Februar 2007 - 7 Sa 1886/06 und 7 Sa 2190/06 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen im Kostenausspruch sowie insoweit aufgehoben, als es die Beklagte in Ziff. 2 zur Zahlung von mehr als 1.427,59 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je 61,87 Euro seit den dort angegebenen Daten für die Monate Januar 2005 bis Juli 2006 und aus je 84,02 Euro seit den dort angegebenen Daten für die Monate August 2006 bis Oktober 2006 verurteilt hat.

Der Tenor des Urteils des Landesarbeitsgerichts wird in Ziff. 2 und 7 zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

„2. Auf die Berufung der Klägerin und die Anschlussberufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 26. Juli 2006 - 37 Ca 3695/06 - teilweise abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.427,59 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je 61,87 Euro seit dem 7. Februar 2005, 7. März 2005, 7. April 2005, 6. Mai 2005, 7. Juni 2005, 7. Juli 2005, 5. August 2005, 7. September 2005, 10. Oktober 2005, 7. November 2005, 7. Dezember 2005, 8. Januar 2006, 7. Februar 2006, 7. März 2006, 7. April 2006, 8. Mai 2006, 7. Juni 2006, 7. Juli 2006 und 7. August 2006 sowie aus je 82,04 Euro seit dem 7. September 2006, 8. Oktober 2006 und 7. November 2006 zu zahlen. ...

7. Die Kosten des Rechtsstreits erster und zweiter Instanz haben die Parteien je zur Hälfte zu tragen.“

2. Die Kosten der Revision haben die Beklagte zu 3/5 und die Klägerin zu 2/5 zu tragen.

Von Rechts wegen!



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



Tatbestand

Die Parteien streiten nach rechtskräftigen Teilentscheidungen über mehrere Streitpunkte noch über die Anwendung eines Tarifvertrages und sich daraus ergebende Ansprüche der Klägerin.

1

Die Klägerin ist 52 Jahre alt, Mutter eines Kindes und seit dem 1. Oktober 2004 Mitglied der Gewerkschaft ver.di. Sie war seit dem November 1993 zunächst als Stationshilfe und dann als Pflegehelferin bei der GSD Krankenhaus G GmbH (im Folgenden: GSD GmbH) beschäftigt. Sie arbeitet derzeit mit 30 Wochenstunden als Gruppenbetreuerin auf einer Station für Alkoholranke. Dabei bereitet sie mit den Patienten die Mahlzeiten vor, nimmt diese mit ihnen zusammen ein, unternimmt Spaziergänge, Ausflüge, Gesellschaftsspiele, liest aus der Zeitung vor, diskutiert mit den Patienten das aktuelle Geschehen, malt und bastelt mit ihnen und trainiert in Einzel- und Gruppentherapien deren Gedächtnis und Orientierung. Unter dem 31. August 2004 unterzeichneten die Parteien ein mit „Anforderungsprofil für den Sozialkulturellen Dienst“ überschriebenes dreiseitiges Papier, in dem ua. ein ausführliches „Aufgabenbild“ und ein dazu passendes „Besetzungsbild“ dargestellt ist.

2

Die Einrichtung, in der die Klägerin gearbeitet hat und noch arbeitet, ging mit Wirkung zum 1. August 1998 auf die Beklagte über. Am 24. September 2004 unterzeichneten die Pro Seniore Consulting und Conception für Senioren-einrichtungen AG (im Folgenden: Pro Seniore AG) und die Gewerkschaft ver.di verschiedene Tarifverträge, nämlich den Manteltarifvertrag (im Folgenden: MTV) mit den Anlagen A und B, den Tarifvertrag über eine Zuwendung und den Vergütungstarifvertrag Nr. 1. Der betriebliche Geltungsbereich der Tarifverträge wurde - in teilweise voneinander abweichenden Formulierungen - auf die in der Anlage A zum MTV im Einzelnen aufgeführten 21 zum Konzern der Pro Seniore AG gehörenden Seniorenheimbetriebsgesellschaften, darunter die Beklagte, mit insgesamt ebenfalls aufgeführten 96 „Residenzen“ (Einrichtungen) erstreckt. Die Anlage A zum MTV weist dabei folgende Überschrift auf:

3

„Anlage A zum Manteltarifvertrag vom 24.09.2004
zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für



Senioreneinrichtungen AG handelnd für die nachstehend aufgeführten Seniorenheimbetriebsgesellschaften vertreten durch den Vorstand ...“

Mit dem Abschluss der genannten Tarifverträge sollten die Arbeitsbedingungen der von den Tochtergesellschaften der Pro Seniore AG bundesweit beschäftigten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverträge sehr unterschiedliche Regelungen aufweisen, möglichst vereinheitlicht werden. In der Folge kam es jedoch bundesweit zu zahlreichen Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und den jeweiligen Gesellschaften sowie zwischen dem Konzern und der Gewerkschaft ver.di über die Auslegung und Anwendung der Tarifverträge. Ein Schwerpunkt der Konflikte war dabei die Eingruppierung der Arbeitnehmer in dem im MTV und in dessen Anlage B geregelten Vergütungssystem.

4

So hat auch die Klägerin, für die die Beklagte bei dem bei ihr bestehenden Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung in die VergGr. VIII (Stufe 4) beantragt hatte, ohne dass es indes später zu einer entsprechenden Eingruppierung bzw. Vergütungszahlung kam, im vorliegenden Rechtsstreit die Auffassung vertreten, sie sei ab dem 1. Januar 2005 in der VergGr. VII eingruppiert. Auf Grund ihrer bisherigen Tätigkeit seit 1994 erfülle sie die in der VergGr. VII Fallgr. 1 vorausgesetzte dreijährige Bewährung. Da nach § 12b Ziff. 3 MTV jeweils zwei Jahre der Beschäftigungszeit eine Stufensteigerung in der Vergütungstabelle bewirke, sei sie unter Berücksichtigung der Zeit seit 1993 ab dem 1. Januar 2005 in der Vergütungsstufe 6 und seit dem 1. November 2005 in der Vergütungsstufe 7 eingereiht und entsprechend zu vergüten. Daraus ergebe sich für die Zeit ab dem 1. Januar 2005 eine Vergütungsdifferenz von monatlich 185,17 Euro sowie von November 2005 bis Oktober 2006 eine Differenz von monatlich 209,35 Euro brutto zu dem ihr tatsächlich von der Beklagten gezahlten Gehalt.

5

Die Klägerin hat - soweit für die Revision noch von Interesse - beantragt,

6

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.595,06 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 105,87 Euro seit



dem 7. Februar 2005, 7. März 2005, 7. April 2005, 6. Mai 2005, 7. Juni 2005, 7. Juli 2005, 5. August 2005, 7. September 2005, 10. Oktober 2005 und 7. November 2005 sowie aus jeweils 128,03 Euro seit dem 7. Dezember 2005, 8. Januar 2006, 7. Februar 2006, 7. März 2006, 7. April 2006, 8. Mai 2006, 7. Juni 2006, 7. Juli 2006, 7. August 2006, 7. September 2006, 8. Oktober 2006 und 7. November 2006 zu zahlen,

2. festzustellen, dass die Beklagte die Klägerin seit dem 1. Januar 2005 nach VergGr. VIII der Anlage B - Pflegepersonal - zum Manteltarifvertrag (MTV) zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft vom 24. September 2004 zu vergüten hat.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag zunächst damit begründet, dass das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. VIII eine Ausbildung als Beschäftigungstherapeut voraussetze, wenn auch nicht eine entsprechende staatliche Anerkennung. Außerdem seien Beschäftigungszeiten aus der Zeit vor dem Betriebsübergang im Jahre 1998 bei der Einstufung innerhalb der Vergütungsgruppe nicht zu berücksichtigen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit hier noch von Interesse - stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte nunmehr lediglich noch die Abweisung des Zahlungsantrags und beruft sich insoweit ergänzend darauf, dass das Landesarbeitsgericht bei der Bemessung der der Klägerin zustehenden Vergütungsdifferenz die von der Beklagten tatsächlich gezahlte Vergütung zu niedrig bemessen habe, da es die von der Beklagten gezahlte Leistungs- und Erschwerniszulage nicht berücksichtigt habe.



Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist teilweise begründet. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist zwar zu Recht davon ausgegangen, dass die Klägerin im Streitzeitraum nach der VergGr. VIII zu vergüten ist; die Rüge der Beklagten, die Beschäftigungszeiten vor dem Betriebsübergang zum 1. August 1998 hätten nicht berücksichtigt werden dürfen, ist jedoch berechtigt. Der Einwand der Beklagten, das Landesarbeitsgericht habe die Berechnung der Vergütungsdifferenz nicht richtig berechnet, ist dagegen unzulässig.

9

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung - kurz zusammengefasst - damit begründet, dass die Tarifverträge zwischen den Parteien Anwendung fänden und dass die Klägerin als Angestellte in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten in der VergGr. VIII eingruppiert sei. Bei der für die Ermittlung der zutreffenden Betriebszugehörigkeitsstufe der Vergütungstabellen in Anlage B zum MTV in Frage kommenden Anrechnung der Beschäftigungszeit seien auch die vor dem Betriebsübergang bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten zurückgelegten Zeiten nach § 613a BGB zu berücksichtigen. Auf den danach berechneten Vergütungsanspruch der Klägerin habe die Beklagte lediglich 1.387,95 Euro gezahlt. Sie sei deshalb verpflichtet, für die Zeit von Januar bis Oktober 2005 eine Differenz von monatlich 105,87 Euro und für die Zeit von November 2005 bis Oktober 2006 eine Differenz von monatlich 128,03 Euro nebst Zinsen an die Klägerin zu zahlen.

10

II. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten, soweit sie noch aufrechterhalten worden ist, ist zum Teil begründet.

11

Die zulässige Klage ist mit der Einschränkung begründet, dass die Klägerin in der Vergütungstabelle zur VergGr. VIII, in der sie eingruppiert ist, nicht in der Stufe 6 bzw. 7, sondern in der Vergütungsstufe 4 bzw. seit dem 1. August 2006 in der Vergütungsstufe 5 eingestuft ist. Insoweit ist die Revision der Beklagten begründet. Im Übrigen ist sie unbegründet. Die Klägerin hat danach für den 22-monatigen Streitzeitraum einen Anspruch auf Zahlung einer

12



monatlichen Vergütungsdifferenz von je 61,87 Euro für neunzehn Monate und von je 84,02 Euro für drei Monate, zusammen 1.427,59 Euro.

1. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass der MTV auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet. Die hiergegen gerichteten Einwände hat die Beklagte in der Revision zuletzt nicht mehr aufrechterhalten. 13
2. Auch steht der Geltung des MTV nicht entgegen, dass er von der Konzernmuttergesellschaft abgeschlossen worden ist, da diese rechtsgeschäftlich ua. für die Beklagte gehandelt hat und diese dadurch Tarifvertragspartei geworden ist (*Senat 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 25 bis 32, NZA 2008, 713, 715*). 14
3. Ferner ist das Landesarbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen, dass die Klägerin in der VergGr. VIII der Anlage B zum MTV eingruppiert ist und die ihr zu zahlende Vergütung deshalb der Vergütungstabelle zu dieser Vergütungsgruppe zu entnehmen ist. Dies wird in der Revision von der Beklagten nicht mehr angegriffen. 15
4. Die Revision der Beklagten ist dagegen begründet, soweit sie rügt, das Landesarbeitsgerichts gehe zu Unrecht davon aus, dass die Klägerin Vergütung nach Stufe 6 bzw. 7 der Vergütungstabelle zur VergGr. VIII beanspruchen kann. Die bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten vor dem 1. August 1998 zurückgelegten Beschäftigungszeiten bleiben entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bei der Ermittlung der zutreffenden Stufe außer Betracht. Das ergibt die Auslegung der maßgebenden Regelungen des Tarifvertrages. 16
- a) Die Anlage 1 zum VTV Nr. 1 weist zu jeder der dort genannten Vergütungsgruppen eine in zwischen neun und fünfzehn „Stufen“ gestaffelte Vergütung auf. Über die jeweilige Zuordnung eines Arbeitnehmers zu einer Stufe enthält der MTV folgende Regelung: 17

„§ 11

Beschäftigungszeit

1. Beschäftigungszeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr bei demselben



Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis verbracht hat.

2. Als Beschäftigungszeit im Sinne des Absatz 1 gilt auch der Wechsel eines Arbeitnehmers innerhalb der im Geltungsbereich genannten Einrichtungen (Anlage A).
3. Eine Verpflichtung zur Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch ausgeschieden ist und wieder eingestellt wird, es sei denn, dass er
 - a) wegen Ableistung des Wehrdienstes oder eines ihn ersetzenden anderen öffentlichen Dienstes,
 - b) wegen Elternzeit,
 - c) wegen Arbeitsunfall oder Krankheit,
 - d) wegen beruflicher Fortbildungdas Arbeitsverhältnis unterbrochen hat.

...

§ 12b

Grundvergütung

1. Von Beginn des Monats an, in dem ein Angestellter seine Tätigkeit bei der Pro Seniore AG oder deren Tochtergesellschaften beginnt oder begonnen hat, erhält er die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe) seiner Vergütungsgruppe.
2. Die Einstufung erfolgt nach Beschäftigungsjahren. Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern können dabei angerechnet werden.
3. Nach je zwei Beschäftigungsjahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.
4. Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.“

b) Die Anwendung dieser Regelungen 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

18



bei anderen Arbeitgebern, ua. bei der GSD GmbH können nach dem MTV nicht berücksichtigt werden.

aa) Die Auslegung eines Tarifvertrags durch das Berufungsgericht ist in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachzuprüfen (*st. Rspr., vgl. nur Senat 7. Juni 2006 - 4 AZR 316/05 - BAGE 118, 232, 237 mwN*). 19

bb) Danach schließt der Wortlaut des MTV, der bei der Auslegung eines Tarifvertrags als Normenwerk vorrangige Bedeutung hat, die Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern aus. Hierzu gehört auch die Rechtsvorgängerin der Beklagten; dies hat der Senat am 17. Oktober 2007 (- 4 AZR 1005/06 - Rn. 51 bis 62, NZA 2008, 713, 718 f.) bereits entschieden. 20

(1) Der MTV weist drei verschiedene Arten von Beschäftigungszeiten aus: 21

- Beschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber (§ 11 Ziff. 1 MTV);
- die Tätigkeit bei der Pro Seniore AG oder deren Tochtergesellschaften (§ 12b Ziff. 1 MTV); dem entspricht sinngemäß „der Wechsel eines Arbeitnehmers innerhalb der im Geltungsbereich genannten Einrichtungen“ (§ 11 Ziff. 2 MTV);
- Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern (§ 12b Ziff. 2 Satz 2 MTV)

(2) Die Einreihung in die Stufe der Vergütungsgruppe richtet sich entsprechend § 12b Ziff. 1 MTV in der Grundregel nach der Dauer der Tätigkeit bei der Pro Seniore AG oder deren Tochtergesellschaften. Damit haben die Tarifvertragsparteien zunächst nicht den Bestand eines Arbeitsverhältnisses als solches, sondern die Tätigkeit für einen bestimmten Arbeitgeber zum Ausgangspunkt der Berechnung tariflich relevanter Beschäftigungszeiten gemacht. Dies wird dadurch unterstrichen, dass der Begriff der Beschäftigungszeit im Sinne einer Legaldefinition für diesen Tarifvertrag in § 11 Ziff. 1 MTV an „denselben Arbeitgeber“ anknüpft. 22

Der Begriff „derselbe Arbeitgeber“ umfasst eine identische (juristische oder natürliche) Person, hier jeweils nur eine der in Anlage A aufgeführten 23



Betriebsgesellschaften oder die Pro Seniore AG. Aus dem Begriff selbst heraus ist eine Erstreckung auf andere juristische oder natürliche Personen nicht möglich, wie sich darin zeigt, dass für andere Konzern-Tochtergesellschaften der Anlage A sowie für die Pro Seniore AG eine ausdrückliche Sonderregelung vereinbart wurde. Nach § 11 Ziff. 2 MTV werden Beschäftigungszeiten, die nicht bei „demselben Arbeitgeber“, aber bei einer anderen der genannten Betriebsgesellschaften verbracht worden sind, den in § 11 Ziff. 1 MTV genannten Beschäftigungszeiten bei „demselben Arbeitgeber“ gleichgestellt.

Eine noch „entferntere“ Stufe von Beschäftigungszeiten, die jedoch ebenfalls tarifliche Relevanz entfalten kann, ist in § 12b Ziff. 2 Satz 2 MTV erwähnt. Danach können Beschäftigungszeiten bei „anderen Arbeitgebern“ angerechnet werden. Die Tarifvertragsparteien haben demnach in Erwägung gezogen, dass es (weitere) andere Arbeitgeber geben kann, hinsichtlich derer sich die Frage der Anrechnung von Beschäftigungszeiten mit tariflicher Relevanz stellen kann. Sie haben aber die Frage nur gestellt und nicht in einer im Einzelnen bestimmten und zwingenden Regelung beantwortet. Insbesondere ist weder ein Verfahren noch sind inhaltliche Kriterien für die „Anerkennung“ von Beschäftigungszeiten in diesem Sinne geregelt worden.

24

(3) Die von der Klägerin bei der GSD GmbH geleistete Dienstzeit ist bei der Berechnung der Beschäftigungszeit für die tarifliche Einreihung in der Vergütungstabelle außer Betracht zu lassen. Die GSD GmbH ist ein anderer Arbeitgeber, und der Wortlaut des MTV geht davon aus, dass Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern nicht automatisch der Beschäftigungszeit bei dem aktuellen Arbeitgeber, hier: der Beklagten, gleichzustellen sind.

25

cc) Dieses Auslegungsergebnis verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Die Beschäftigungszeit ist insbesondere nicht unmittelbar aus § 613a Abs. 1 BGB auch gegen den Willen der Tarifvertragsparteien anzurechnen. § 613a Abs. 1 BGB enthält auch keine allgemeinen Auslegungsgrundsätze, die bei der Auslegung des MTV dahingehend heranzuziehen wären, dass etwa „im Zweifel“ eine solche Anrechnung zu erfolgen habe.

26



(1) Bei der gemeinsamen Schaffung und Ausgestaltung von Normen, in denen Bestandteile der Vergütung eines Arbeitnehmers geregelt werden, sind die Tarifvertragsparteien weitgehend frei. Es ist ihnen insbesondere nicht verwehrt, bei der Festlegung von Kriterien für die Bemessung von Vergütungsbestandteilen den in der Vergangenheit absolvierten Beschäftigungszeiten eines Arbeitnehmers, die dieser unmittelbar bei seinem Arbeitgeber erbracht hat, größere Bedeutung beizumessen als denjenigen, die er bei einem anderen Arbeitgeber erbracht hat, auch wenn das Arbeitsverhältnis von dem anderen Arbeitgeber auf den aktuellen Arbeitgeber nach § 613a Abs. 1 BGB übergegangen ist. § 613a BGB gewährt Bestandsschutz. Die Vorschrift schützt die Arbeitnehmer gegen den durch den Betriebsübergang bewirkten Verlust von Rechtspositionen, die sie bei ihrem bisherigen Arbeitgeber gehabt haben. Soweit diese durch die den Zeitraum der bisherigen Beschäftigung beeinflusst sind, nehmen auch diese Beschäftigungszeiten an dem durch § 613a BGB bewirkten Schutz teil.

27

(2) Dies gilt aber nur für solche Rechte, die bereits bei dem Veräußerer bestanden haben. Soweit Rechte erst bei dem Erwerber begründet werden, die vorher nicht bestanden haben, ist der Schutz für den Bestand einzelner Elemente des bisherigen Arbeitsverhältnisses nicht gewährleistet. Dies gilt insbesondere, wenn die Rechte erst in einem Zeitraum nach Durchführung des Betriebsübergangs begründet werden und vom Arbeitnehmer somit erst beim Betriebserwerber erlangt werden können (*MünchKomm/BGB-Müller-Glöge 4. Aufl. § 613a Rn. 98*). Das hat das Bundesarbeitsgericht für die betriebliche Altersversorgung bereits entschieden (*19. Dezember 2000 - 3 AZR 451/99 - BAGE 97, 1, 6 mwN; 19. April 2005 - 3 AZR 469/04 - AP BetrAVG § 1 Betriebsveräußerung Nr. 19 = EzA BetrAVG § 1b Nr. 3*). Es gilt jedoch auch für Leistungen, die durch einen nach dem Betriebsübergang abgeschlossenen Tarifvertrag erstmals normiert werden. Der Bestandsschutz der bisherigen Arbeitsbedingungen der Klägerin war dabei nicht nur in Bezug auf den vorhergegangenen Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 BGB gewährleistet, sondern auch über die Besitzstandsklausel in § 24 MTV. Den für die Erhöhung der bisherigen Vergütungen und deren Berechnungsregeln bestehenden Spielraum

28



der Tarifvertragsparteien haben die Pro Seniore AG und die Gewerkschaft ver.di mit der neuen Vergütungsordnung im MTV und den dort vereinbarten Anrechnungsregeln nicht überschritten.

c) Daraus ergibt sich ein Anspruch auf Zahlung einer monatlichen Grundvergütung von 918,17 Euro, da die Klägerin nur mit 30 Stunden wöchentlich beschäftigt ist und die Grundvergütung auf der Basis von 38,5 Wochenstunden nach Maßgabe von § 13 Ziff. 2 MTV mit 1.178,32 Euro zu berechnen ist. Ferner hat sie den auch vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen und in der Höhe von der Vergütungsstufe unabhängigen Anspruch auf einen Ortszuschlag von 447,95 Euro sowie auf eine allgemeine Zulage in Höhe von 83,70 Euro. Daraus ergibt sich im Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Juli 2006 ein monatlicher Anspruch von 1.449,82 Euro. Mit Ende des Monats Juli 2006 ist sie wegen Erfüllung der Zwei-Jahres-Beschäftigungsstufe nunmehr ab 1. August 2006 in der Vergütungsstufe 5 einzureihen. Dabei erhöht sich ihr Vergütungsanspruch nach der entsprechenden Tabelle um weitere 22,15 Euro, die die Beklagte für die restlichen drei Monate des streitigen Zeitraums bis zum 31. Oktober 2006 zu zahlen hat.

29

5. Dem steht ein von der Beklagten gezahltes Gehalt von monatlich 1.387,95 Euro gegenüber. Soweit die Beklagte von einer höheren Summe ausgeht und in der Revision geltend macht, es seien insoweit auch die von ihr gezahlten Erschwernis- und Leistungszulagen zu berücksichtigen, geht diese Rüge fehl. Denn sie stellt einen neuen Sachvortrag dar, der in der Revision grundsätzlich unbeachtlich bleibt.

30

Die Klägerin hat bereits in der Klageschrift die ihr von der Beklagten real gezahlte Vergütung mit 1.387,95 Euro angegeben und diese der Höhe nach in Grundvergütung und Ortszuschlag aufgeschlüsselt. Das Arbeitsgericht, die Parteien in der Berufungsinstanz und sodann das Landesarbeitsgericht sind von diesen unstreitigen Beträgen ausgegangen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zahlte die Beklagte im Jahr 2005 an die Klägerin eine zuletzt als außertariflich bezeichnete Grundvergütung in Höhe von 992,78 Euro und einen Ortszuschlag in Höhe von 395,17 Euro. Ein Tatbestands-

31



berichtigungsantrag hinsichtlich dieses unstreitigen Sachverhaltes ist von der Beklagten nicht gestellt worden.

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 Entscheidungen der Vorinstanzen und deren danach neu zu bewertenden Kostenverteilungen.

32

Bepler

Wolter

Creutzfeldt

Kiefer

Valentien

