

Aktenzeichen: 4 AZR 269/00
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 30. Mai 2001
- 4 AZR 269/00 -

Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 8. Dezember 1999
- 9 Ca 4889/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Fallgruppenbewährungsaufstieg - Anzurechnende Zeiten

Gesetz:

Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT (Musikschullehrer)
vom 20. Februar 1987 VergGr. V b Fallgr. 1, VergGr. IV b Fallgr. 2; TVG
§ 1 Auslegung; § 23 b Abschn. B BAT/VKA

Leitsatz:

Zeiten einer Bewährung eines nicht nur geringfügig teilzeitbeschäftigten Musikschullehrers in VergGr. V b Fallgr. 1 BAT/VKA (Musikschullehrer) sind in einem daneben bestehenden später begründeten Teilzeitarbeitsverhältnis auf die in VergGr. IV b Fallgr. 2 geforderte fünfjährige Bewährung anzurechnen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 269/00
9 Ca 4889/99
Arbeitsgericht
Dortmund

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Mai 2001

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin und Sprungrevisionsklägerin,

pp.

Beklagte und Sprungrevisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 30. Mai 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter, den ehrenamtlichen Richter Gotsche und die ehrenamtliche Richterin Kralle-Engeln für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 8. Dezember 1999 - 9 Ca 4889/99 - aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 1. Dezember 1997 nach VergGr. IV b BAT/VKA zu vergüten und die bis September 1999 fälligen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

monatlichen Nettodifferenzbeträge seit dem 12. Oktober 1999, die später fälligen ab jeweiliger Fälligkeit mit 4 % zu verzinsen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung der Klägerin.

Die am 25. März 1968 geborene Klägerin hat an der Hochschule für Musik Detmold zunächst am 7. Mai 1992 die staatliche Prüfung für Musikschullehrer und selbständige Musiklehrer und am 18. Januar 1996 die Künstlerische Reifeprüfung mit Erfolg abgelegt.

Seit dem 1. September 1992 ist die Klägerin als Angestellte bei der Stadt W. beschäftigt, an deren Musikschule sie die Tätigkeit einer Musikschullehrerin mit zunächst zehn Unterrichtsstunden wöchentlich, seit dem 1. Mai 1997 mit 15 Unterrichtsstunden wöchentlich ausübt. Dieses Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) in der für den Bereich der Kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung (BAT/VKA). Nach fünfjähriger Bewährung in der VergGr. V b BAT/VKA ist sie in diesem Arbeitsverhältnis seit dem 1. September 1997 in der VergGr. IV b BAT/VKA eingruppiert.

Durch Arbeitsvertrag vom 2. Oktober 1997 wurde die Klägerin von der Beklagten, für die die Klägerin bereits seit 1989 an deren Musikschule als Honorarkraft tätig gewesen war, mit Wirkung vom 1. Oktober 1997 „in der Tätigkeit als Musikschullehrerin als nicht vollbeschäftigte Angestellte“ befristet bis zum 31. Juli 1999 eingestellt. Durch Arbeitsvertrag vom 14. Juli 1999 vereinbarten die Parteien die unbefristete Weiterbeschäftigung der Klägerin mit unveränderter Arbeitszeit. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit ebenfalls der BAT/VKA, dessen Anwendung die Parteien zudem arbeitsvertraglich vereinbart haben. Die Klägerin erhält von der Beklagten Vergütung nach der VergGr. V b BAT.

Mit Schreiben vom 2. Dezember 1997 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten geltend, ihr stehe Vergütung nach der VergGr. IV b BAT/VKA zu. Diese erhalte



sie, wie die Beklagte bereits seit ihrer Einstellung wisse, für die gleiche Tätigkeit bei der Stadt W. Nach Einholung einer Auskunft beim Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen vertrat die Beklagte in ihrem Antwortschreiben an die Klägerin vom 6. März 1998 den Standpunkt, die Eingruppierung der Klägerin in VergGr. V b BAT/VKA sei „richtig erfolgt“.

Mit ihrer am 11. Oktober 1999 erhobenen Klage erstrebt die Klägerin die Feststellung, daß die Beklagte verpflichtet ist, sie ab 1. Dezember 1997 nach VergGr. IV b BAT/VKA zu vergüten. Sie hat die Auffassung vertreten, für ihre Eingruppierung bei der Beklagten sei die Bewährungszeit in ihrem Arbeitsverhältnis mit der Stadt W. zu berücksichtigen. Dies folge aus dem Sinn und Zweck der Bewährung. Dieser bestehe darin, daß der Arbeitnehmer eine höhere Entlohnung erhalte, weil er durch die erfolgreich absolvierte Bewährungszeit ein erhöhtes und vertieftes Erfahrungswissen erworben habe, welches seine persönliche Qualifikation erhöhe.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 1. Dezember 1997 nach der VergGr. IV b BAT/VKA zu vergüten,
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die nachzuzahlenden monatlichen Nettodifferenzbeträge mit 4 % seit dem 12. Oktober 1999 zu verzinsen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die fünfjährige Bewährungszeit für den Aufstieg der Klägerin in VergGr. IV b BAT/VKA laufe erst am 30. September 2002 ab. Die Anrechnung von Bewährungszeiten aus anderen gleichzeitig bestehenden Arbeitsverhältnissen sei nach dem Tarifvertrag nicht möglich. Nach dem Sinn und Zweck des Tarifvertrages könne eine Bewährungszeit nicht doppelt angerechnet werden und für mehrere Arbeitsverhältnisse gelten. Logischerweise könne nur der Arbeitgeber die Bewährung beurteilen, bei dem der Angestellte auch während der Bewährungszeit tätig gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Sprungrevision zugelassen. Die Beklagte hat mit Schriftsatz vom 13. April 2000 an das Arbeitsgericht der Einlegung der Sprungrevision gegen das erstinstanzliche Urteil zugestimmt und dieses Schreiben per Telefax der Klägerin übermittelt. Diese hat das Telefax ihrer Revisionschrift beigelegt. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge unter Klar-



stellung des Zinsantrages weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Sprungrevision ist begründet.

A. Die Sprungrevision ist zulässig. Insbesondere entspricht ihre Einlegung den gesetzlichen Formerfordernissen des § 76 Abs. 1 Satz 1 und 3 ArbGG, nach denen bei Zulassung der Sprungrevision im Urteil die schriftliche Zustimmung des Gegners der Revisionsschrift beizufügen ist. Dafür genügt nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zu der insoweit inhaltsgleichen Regelung des § 161 Abs. 1 Satz 1 und 3 SGG die fristgerechte Vorlage des Telefax, mit dem der Gegner die Zustimmung zur Einlegung der Sprungrevision erteilt hat (*BSG 12. November 1996 - 9 RVs 4/96 - AP ArbGG 1979 § 76 Nr. 11; 24. März 1992 - 14 b/4 REg 21/91 - BSGE 70, 197, 198*). Dieser Rechtsprechung schließt sich der Senat an. Die vorgenannte tatsächliche Voraussetzung ist hier erfüllt.

B. Die Sprungrevision der Klägerin ist auch begründet. Denn das Arbeitsgericht hat die Klage mit rechtsfehlerhafter Begründung abgewiesen.

I. Die Klägerin hat gegen die Beklagte Anspruch auf die von ihr geforderte Vergütung und Verzinsung der Vergütungsdifferenzen.

1. Die Klägerin ist in dem hier streitigen Anspruchszeitraum in der VergGr. IV b BAT/VKA eingruppiert.

a) Im Arbeitsverhältnis der Parteien gilt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der BAT/VKA mit unmittelbarer und zwingender Wirkung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Zudem haben die Parteien dessen Anwendung vereinbart.

b) Danach kommt es für die Eingruppierung der Klägerin auf folgende Tätigkeitsmerkmale des Tarifvertrages zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT (Musikschullehrer) vom 20. Februar 1987 an:



Vergütungsgruppe V b

1. **Musikschullehrer mit entsprechender Tätigkeit.**
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

..

Vergütungsgruppe IV b

...

2. **Musikschullehrer mit entsprechender Tätigkeit nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1.**
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Die vorgenannten Protokollerklärungen sind für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht von Interesse.

c) Die Klägerin erfüllt die Anforderungen der Fallgr. 1 der VergGr. V b BAT/VKA. Denn sie ist bei der Beklagten seit dem 1. Oktober 1997 als Musikschullehrerin mit entsprechender Tätigkeit angestellt. Darin stimmen die Parteien überein.

d) Die Klägerin ist im Wege des Fallgruppenaufstiegs seit Beginn des streitigen Anspruchszeitraums (1. Dezember 1997) in der VergGr. IV b BAT/VKA eingruppiert. Denn sie hat zu diesem Zeitpunkt die Anforderungen der fünfjährigen Bewährung als Musikschullehrer mit entsprechender Tätigkeit in VergGr. V b Fallgr. 1 BAT/VKA erfüllt. Entgegen der dazu vom Arbeitsgericht vertretenen Auffassung ist dafür die Bewährungszeit der Klägerin bei der Stadt W. seit dem 1. September 1992 zu berücksichtigen. Dies ergibt die Auslegung des Tätigkeitsmerkmals.

aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzubetrachten, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne



Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. zB Senat 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - BAGE 73, 364).

bb) Bereits aus dem Wortlaut der Fallgr. 2 der VergGr. IV b BAT/VKA folgt eindeutig, daß die Bewährungszeit der Klägerin in VergGr. V b Fallgr. 1 BAT/VKA bei der Stadt W. seit dem 1. September 1992 für ihre Eingruppierung bei der Beklagten zu berücksichtigen ist. Denn das Tätigkeitsmerkmal stellt nicht die Anforderung der fünfjährigen Bewährung in VergGr. V b Fallgr. 1 BAT/VKA „bei demselben Arbeitgeber“ (vgl. § 19 Abs. 1, § 23 a Satz 2 Nr. 3 BAT) auf, sondern lediglich eine fünfjährige Bewährung „in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1“. Diese Anforderungen können daher auch bei einem anderen Arbeitgeber erfüllt worden sein. Allerdings sind nur Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit als Angestellter im Geltungsbereich des BAT zu berücksichtigen. Denn nur dann kann die Anforderung einer bestimmten Dauer der Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- und Fallgruppe (allgemein: nach x-jähriger Bewährung in VergGr. Y Fallgr. Z; hier: „nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1“) erfüllt sein (vgl. Krasemann *Das Eingruppierungsrecht des BAT/BAT-O* 7. Aufl. 11.4.1 Rn. 127 - 130; 11.4.1.4 Rn. 178). Davon geht auch die Arbeitgeberseite in den sog. Anrechnungsgrundsätzen (Beschlüsse der BAT-Kommission vom 3. Oktober 1974 und 4. November 1975) für den Fallgruppenaufstieg aus (III 1 der Anrechnungsgrundsätze). Diese Anrechnungsgrundsätze haben zwar keinen Rechtsnormcharakter, bestätigen aber, was für die Anrechnung von Bewährungszeiten bei einem Tätigkeitsmerkmal wie demjenigen der VergGr. V b Fallgr. 2 BAT/VKA gilt.

cc) Das Argument der Beklagten, logischerweise könne nur der Arbeitgeber die Bewährung beurteilen, bei dem der Angestellte auch während der Bewährungszeit tätig gewesen sei, überzeugt nicht. Die von der BAT-Kommission aufgestellten Anrechnungsgrundsätze führen eine Vielzahl von Beispielen dafür auf, wann Zeiten einer Bewährung bei einem anderen Arbeitgeber anzurechnen sind. Der Angestellte hat in diesen Fällen den Nachweis der Bewährung zB durch eine entsprechende Bestätigung, etwa Vorlage eines qualifizierten Zeugnisses seines früheren Arbeitgebers, zu erbringen.



dd) Auch die vom Arbeitsgericht für seine gegenteilige Auslegung der VergGr. IV b Fallgr. 2 BAT/VKA angeführten Argumente vermögen nicht zu überzeugen.

Das Arbeitsgericht schließt aus der nur für die Bereiche des Bundes und der Länder geltenden Regelung des § 23 a Satz 2 Nr. 3 BAT, nach dem die vorgeschriebene Bewährungszeit nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein braucht, auf den Grundsatz der Nichtanrechnung von Bewährungszeiten bei anderen Arbeitgebern, weil diese Norm sonst überflüssig sei. Das Arbeitsgericht übersieht dabei, daß § 23 a BAT nur eine Reihe von Regeln für den allgemeinen Bewährungsaufstieg, nicht für den anders gestalteten Fallgruppenaufstieg aufstellt. Für letzteren folgt allein aus der Fassung des jeweiligen Tätigkeitsmerkmals, welche Zeiten einer Bewährung anzurechnen sind (*vgl. Krasemann aaO 11.4.1.2 Rn. 142 - 145*). Eine - allgemeine - Regel für die Anrechnung von Bewährungszeiten bei anderen Arbeitgebern gibt es beim Fallgruppenaufstieg gerade nicht. Dem entsprechen die bereits erwähnten differenzierten Anrechnungsgrundsätze für unterschiedliche häufig vorkommende Formulierungen in den Tätigkeitsmerkmalen.

Außerdem führt das Arbeitsgericht für seine Auslegung an, die Tätigkeit zB eines Musikschullehrers könne bei verschiedenen Arbeitgebern unterschiedlich sein, so daß der Arbeitgeber von den Erfahrungen des Angestellten bei einem anderen Arbeitgeber nicht notwendig einen Nutzen habe. Damit verkennt das Arbeitsgericht, daß die Tarifvertragsparteien in der hier interessierenden Fallgruppe lediglich die fünfjährige Bewährung als Musikschullehrer mit entsprechender Tätigkeit fordern, ohne weitergehende Anforderungen wie die konkrete Nützlichkeit der in der Bewährungszeit gewonnenen Erfahrungen aufzustellen.

ee) Sind somit Bewährungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber für das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. IV b Fallgr. 2 BAT/VKA anzurechnen, macht es keinen Unterschied, ob das andere Arbeitsverhältnis beendet ist oder neben demjenigen, in dem die Eingruppierung streitig ist, weiterbesteht. Auch die längere Dauer der Gesamtarbeitszeit beider Arbeitsverhältnisse rechtfertigt weder eine Verlängerung der Bewährungszeit noch die Nichtberücksichtigung der Bewährungszeit in dem zuerst begründeten Teilzeitarbeitsverhältnis. Denn bei der Verlängerung der Arbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Angestellten - in demselben Arbeitsverhältnis - gilt nach § 23 b Abschn. B BAT in der seit dem 1. Mai 1994 geltenden Fassung für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände, daß, soweit Tätigkeitsmerkmale



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

(Fallgruppen) der Vergütungsordnung einen Aufstieg (zB Bewährungsaufstieg, Tätigkeitsaufstieg) oder die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage bzw. Zulage nach einer bestimmten Zeit einer Bewährung, Tätigkeit usw. vorsehen, Zeiten, in denen der Angestellte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt war, voll angerechnet werden; davon ist lediglich der Personenkreis der sog. geringfügig Beschäftigten nach § 23 b Abschn. B Satz 2 in Verb. mit § 3 Buchst. n BAT/VKA ausgenommen, zu dem die Klägerin nicht gehört. Bis zum 30. April 1994 war in § 23 b Abschn. B BAT bestimmt, daß bei der Verlängerung der Arbeitszeit eines nicht vollbeschäftigten Angestellten die bis dahin zurückgelegte Bewährungszeit nur in dem Verhältnis angerechnet wurde, in dem die bisher vereinbarte Arbeitszeit zu der neuen Arbeitszeit stand. Angesichts der Regelung des § 23 b Abschn. B BAT in seiner derzeitigen Fassung kann auch die zusätzliche Beschäftigung mit gleicher Tätigkeit in einem weiteren Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst bei einem Tätigkeitsmerkmal wie den hier einschlägigen der VergGr. V b Fallgr. 1, VergGr. IV b Fallgr. 2 BAT/VKA nicht zu einer Verlängerung der Bewährungszeit des Angestellten, geschweige denn der Nichtberücksichtigung einer Bewährungszeit bei dem anderen Arbeitgeber führen.

e) Die Bewährung der Klägerin als Musikschullehrerin mit entsprechender Tätigkeit seit dem 1. September 1992 in ihrem Arbeitsverhältnis mit der Stadt W. zieht die Beklagte nicht in Zweifel.

f) Damit hat die Klägerin seit Beginn des hier streitigen Anspruchszeitraums - 1. Dezember 1997 - gegen die Beklagte Anspruch auf Vergütung nach VergGr. IV b BAT/VKA.

2. Der Zinsanspruch folgt aus §§ 288, 291 in Verb. mit § 284 aF BGB.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Schliemann

Wolter

Bott

Gotsche

Kralle-Engeln



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

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