

Aktenzeichen: 4 AZR 298/99  
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 17. Mai 2000  
- 4 AZR 298/99 -

I. Arbeitsgericht  
Wuppertal

Urteil vom 20. Juli 1998  
- 6 (6) Ca 2030/98 v -

II. Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

Urteil vom 29. Oktober 1998  
- 2 Sa 1404/98 -

---

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

---

**Entscheidungsstichwort:**

Vergütung von Schulhausmeistern nach Bewährung

**Gesetz:**

Bezirks-Zusatztarifvertrag - A/NRW in der Fassung des  
Änderungstarifvertrages vom 14. Februar 1986 (BZT-A/NRW) § 6  
Abschn. B Abs. 7

**Leitsätze:**

Für den Schulhausmeister an einer Schule mit einer Gesamtreinigungsfläche von mehr als 10.250 qm, der nach § 6 Abschn. B Abs. 7 des Bezirks-Zusatztarifvertrages - A/NRW in der Fassung vom 14. Februar 1986 "eingruppiert" ist "in VergGr. VI b zuzüglich einer Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Grundvergütung der Stufe 4 der VergGr. VI b" BAT, ist kein Bewährungsaufstieg vorgesehen. Dieser Schulhausmeister hat daher nicht wie der in VergGr. VI b BAT eingruppierte Schulhausmeister an einer Schule mit einer Reinigungsfläche von mehr als 7.500 qm bis 10.250 qm nach sechsjähriger Bewährung Anspruch auf eine - für ihn: weitere - Vergütungsgruppenzulage in der vorgenannten Höhe.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESGERICHTSHOF



**4 AZR 298/99**  
2 Sa 1404/98  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
17. Mai 2000

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 17. Mai 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter, die ehrenamtlichen Richter Fieberg und Kiefer für Recht erkannt:

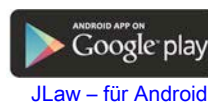
1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. Oktober 1998 - 2 Sa 1404/98 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

**Von Rechts wegen !**

- 2 -



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



## Tatbestand

Die Parteien streiten um eine Vergütungsgruppenzulage.

Der Kläger ist seit dem 1. Dezember 1991 als vollzeitbeschäftigter Schulhausmeister bei der Beklagten an deren Gesamtschule beschäftigt, deren Reinigungsfläche insgesamt mehr als 10.250 qm beträgt. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gelten kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Bundes-Angestelltentarifvertrag in der für den Bereich der Kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung (BAT/VKA) sowie der Bezirks-Zusatztarifvertrag - A/NRW in der Fassung des 30. Änderungstarifvertrages vom 14. Februar 1986 (BZT-A/NRW). Die Eingruppierung des Klägers richtet sich nach § 6 Abschn. B Abs. 7 BZT-A/NRW, der lautet:

Es sind eingruppiert:

Schulhausmeister an einer Schule mit einer nach Abs. 2 Buchst. d) errechneten Reinigungsfläche

bis 1.500 qm in Vergütungsgruppe IX a  
von mehr als 1.500 qm bis 4.250 qm in Vergütungsgruppe VIII  
von mehr als 4.250 qm bis 7.500 qm in Vergütungsgruppe VII  
von mehr als 7.500 qm bis 10.250 qm in Vergütungsgruppe VI b

von mehr als 10.250 qm

in Vergütungsgruppe VI b zuzüglich einer Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe VI b.

Nach jeweils 6jähriger Bewährung werden Schulhausmeister der Vergütungsgruppe IX a in die Vergütungsgruppe VIII, der Vergütungsgruppe VIII in die Vergütungsgruppe VII, der Vergütungsgruppe VII in die Vergütungsgruppe VI b eingereiht.

Schulhausmeister der Vergütungsgruppe VI b erhalten nach 6jähriger Bewährung eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe VI b.

Der Kläger erhält Vergütung nach der VergGr. VI b BAT zuzüglich einer Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v H der Grundvergütung der Stufe 4 der VergGr. VI b BAT.

Er ist der Auffassung, die Beklagte sei verpflichtet, an ihn gem. § 6 Abschn. B Abs. 7 Unterabs. 3 BZT-A/NRW nach sechsjähriger Bewährung eine weitere Vergü-



tungsgruppenzulage in Höhe von 6 v H der Grundvergütung der Stufe 4 der VergGr. VI b BAT ab Dezember 1997 zu zahlen. Diesen Anspruch hat er erstmals mit Schreiben vom 17. November 1997 gegenüber der Beklagten geltend gemacht, die der Ansicht ist, eine „nochmalige Gewährung der Vergütungsgruppenzulage“ sei tarifrechtlich nicht möglich.

Zur Begründung seines Anspruchs hat der Kläger vorgetragen, die einschlägige Formulierung im Schulhausmeistertarifvertrag für die Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage nach sechsjähriger Bewährung differenziere nicht zwischen den beiden nach VergGr. VI b BAT eingruppierten Schulhausmeistern. Vielmehr sei ein Schulhausmeister an einer Schule mit einer Reinigungsfläche von 7.500 bis 10.250 qm originär in VergGr. VI b BAT eingruppiert; er habe nach sechsjähriger Bewährung Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage. Der Schulhausmeister an einer Schule mit einer Reinigungsfläche von mehr als 10.250 qm erhalte diese Vergütungsgruppenzulage von Beginn seiner Tätigkeit neben seiner Eingruppierung in die VergGr. VI b BAT. Damit die hierarchische Einkommensstruktur aufrechterhalten bleibe, müsse die einschlägige Tarifnorm dahin ausgelegt werden, die Tarifvertragsparteien wollten dem Umstand Rechnung tragen, daß ein Schulhausmeister an einer Schule mit einer Reinigungsfläche von mehr als 10.250 qm erheblich mehr in Anspruch genommen werde als ein solcher, der eine Schule mit einer geringeren Reinigungsfläche versorge. Deshalb sei zwangsläufig erforderlich, auch dem Schulhausmeister an einer Schule mit einer Reinigungsfläche von mehr als 10.250 qm nach sechsjähriger Bewährung eine weitere Vergütungsgruppenzulage zu gewähren. Geschehe dies nicht, würde die im Tarifvertrag gewollte Einkommensdifferenz zwischen den beiden Beschäftigtengruppen nach der sechsjährigen Bewährungszeit des Schulhausmeisters an einer Schule mit einer Reinigungsfläche von 7.500 bis 10.250 qm aufgehoben. Im Tarifvertrag finde sich kein Anhaltspunkt für einen solchen Willen der Tarifvertragsparteien. Diese hätten nicht bestimmt, daß die hier strittige Vergütungsgruppenzulage nur einmal zu gewähren sei.

Entgegen der Auffassung der Beklagten stelle die an ihn gezahlte Gesamtvergütung nach der VergGr. VI b BAT nebst der Vergütungsgruppenzulage keine „Grundvergütung“ dar. Er erhalte vielmehr eine Zulage zur VergGr. VI b BAT, so daß er nach wie vor dieser Vergütungsgruppe angehöre und nach sechsjähriger Bewährung einen Anspruch auf eine weitere Vergütungsgruppenzulage habe. Die Tarifvertragsparteien hätten für den Hausmeister, der eine Schule mit einer Reinigungsfläche von mehr als 10.250 qm zu betreuen habe, gerade keine andere Vergütungsgruppe gewählt, sondern ihm lediglich eine Gruppenzulage zuerkannt.



Mit seiner Klage erstrebt der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer (weiteren) Vergütungsgruppenzulage für die Zeit von Dezember 1997 bis Mai 1998 in rechnerisch unstreitiger Höhe von 910,66 DM brutto sowie monatlich laufend „ab Klageerhebung“ (25. Mai 1998) in Höhe von 152,15 DM brutto.

Der Kläger hat sinngemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger

1. einen Betrag in Höhe von 910,66 DM brutto nebst 4 % Zinsen zu vergüten,
2. monatlich laufend ab Klageerhebung eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 152,15 DM brutto zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Tarifvertragsparteien hätten mit der Vergütungsgruppenzulage zwei verschiedene Sachverhalte honorieren wollen. Zum einen habe die Vergütungsgruppenzulage wegen der Betreuung einer Schule mit mehr als 10.250 qm zu reinigender Schulfläche gewährt werden sollen, zum anderen wegen des Ablaufs einer Bewährungszeit. Die beiden verschiedenen Vergütungsgruppenzulagen stünden nach ihrer Auffassung in einem Ausschließlichkeitsverhältnis. Jedenfalls hätten die Tarifvertragsparteien keine doppelte Zulage vereinbaren wollen. Dies ergebe sich auch aus der Eingruppierungssystematik. Hätten die Tarifvertragsparteien etwas anderes gewollt, hätten sie beispielsweise die Formulierung gewählt: „Schulhausmeister der Vergütungsgruppe VI b BAT mit und ohne Vergütungsgruppenzulage erhalten nach 6jähriger Bewährungszeit ...“. Der Kläger befinde sich entgegen seiner Auffassung nicht in der VergGr. VI b BAT. In diese seien nur Schulhausmeister an Schulen mit einer tarifvertragsgemäß errechneten Reinigungsfläche von mehr als 7.500 bis 10.250 qm eingereiht. Die Reinigungsfläche an der Schule des Klägers betrage mehr als 10.250 qm, so daß er als Vergütung „die Vergütungsgruppe VI b zuzüglich einer Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe VI b“ erhalte. Die Kombination von Vergütungsgruppe und Zulage stelle die „Grundvergütung“ des Klägers dar. Bei der Regelung des Bewährungsaufstiegs sei die VergGr. VI b zuzüglich der Vergütungsgruppenzulage gerade nicht aufgeführt. Im übrigen habe es dem Willen der Tarifvertragsparteien entsprochen, den Schulhausmeistern, die am höchsten eingruppiert seien, keinen Bewährungsaufstieg zu eröffnen. Dies entspreche dem allgemeinen Grundsatz, Arbeitnehmern der höchsten Vergütungsgruppe keine weitere Gruppe zu öffnen, die im Wege des Bewährungsaufstiegs



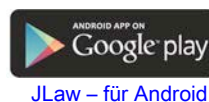
erreicht werden könne. Diese Auslegung werde auch in dem Rundschreiben des Kommunalen Arbeitgeberverbandes vom 14. März 1986 zu Erläuterung des Änderungsstarifvertrages vom 14. Februar 1986 vertreten, in dem darauf hingewiesen worden sei, daß Schulhausmeister der „Vergütungsgruppe VI b plus Zulage“ nicht am Bewährungsaufstieg teilnähmen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

### Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

- I. Die auf Verurteilung der Beklagten zur zukünftigen Zahlung der Vergütungsgruppenzulage gerichtete Klage ist unzulässig. Denn der Zulagenanspruch ist nicht, wie dies für die Zulässigkeit von Klagen auf zukünftige Leistung nach §§ 257, 258 ZPO Voraussetzung ist, von einer Gegenleistung des Klägers unabhängig. Für das Vorliegen der Voraussetzung des § 259 ZPO für die Zulässigkeit einer Klage auf künftige Leistung außer den Fällen der §§ 257, 258 ZPO, nämlich die gerechtfertigte Besorgnis der Leistungsverweigerung der Beklagten, fehlt jeder Vortrag des Klägers.
- II. Die zulässige Zahlungsklage auf die Rückstände aus der Zeit von Dezember 1997 bis Mai 1998 ist nicht begründet. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht diese Klage abgewiesen.
  1. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der BZT-A/NRW mit unmittelbarer und zwingender Wirkung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG).
  2. Die Auslegung der hier einschlägigen Regelung des § 6 Abschn. B Abs. 7 BZT-A/NRW durch das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerfrei.
    - a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen gel-



tenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen 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 kann. 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*).

b) Der Wortlaut des § 6 Abschn. B Abs. 7 BZT-A/NRW für sich als auch der Gesamtzusammenhang der Vergütungsordnung zum BAT ergeben, daß Schulhausmeister an Schulen mit einer Reinigungsfläche von mehr als 10.250 qm nach sechsjähriger Bewährung keinen Anspruch auf eine (weitere) Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v H der Grundvergütung der Stufe 4 der VergGr. VI b BAT haben.

aa) Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 6 Abschn. B Abs. 7 Unterabs. 1 BZT-A/NRW ist der Kläger „eingruppiert“ als Schulhausmeister an einer Schule mit einer Reinigungsfläche von mehr als 10.250 qm „in Vergütungsgruppe VI b zuzüglich einer Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe VI b“. Der in dieser Tarifnorm vor dem Doppelpunkt stehende Satz „Es sind eingruppiert“ gilt auch für Schulhausmeister an einer Schule mit einer Reinigungsfläche von mehr als 10.250 qm. Die Tarifvertragsparteien verstehen danach § 6 Abschn. B Abs. 7 Unterabs. 1 letzte Alternative BZT-A/NRW als - besonderes - Eingruppierungsmerkmal, das im Unterschied zu der üblichen Gestaltung der Eingruppierungsmerkmale des BAT für die genannten Schulhausmeister eine Vergütung in Form einer Kombination der Grundvergütung einer Vergütungsgruppe und einer Vergütungsgruppenzulage vorsieht. Die Tarifvertragsparteien haben entgegen der Auffassung des Klägers gerade nicht vereinbart, Schulhausmeister an Schulen mit einer Reinigungsfläche von mehr als 7.500 qm ohne Begrenzung der Flächenzahl nach oben und damit auch solche an Schulen mit einer Reinigungsfläche von mehr als 10.250 qm



seien in VergGr. VI b BAT eingruppiert und - wie dies im BAT üblich ist - neben dieser Eingruppierung die Zahlung einer Zulage in einer Fußnote geregelt (zB Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst VergGr. V c BAT/VKA Fallgr. 6 und 7), hier für die Schulhausmeister an den letztgenannten Schulen. Darauf hat das Landesarbeitsgericht mit Recht hingewiesen.

bb) Es trifft auch nicht zu, daß es nach der Vergütungsordnung zum BAT und damit nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang systemwidrig wäre, wenn ein bei der Eingruppierung einmal bestehender Abstand in der Vergütung von Angestellten mit tariflich unterschiedlich bewerteter Tätigkeit durch den Bewährungsaufstieg eines dieser Angestellten beseitigt würde. Aus der Vergütungsordnung zum BAT lassen sich im Gegenteil zahlreiche Beispiele dafür anführen, daß ein Angestellter (Angestellter A) mit einer im Vergleich zu einem anderen Angestellten (Angestellten B) höherwertigen Tätigkeit kraft dieser Tätigkeit zunächst höher eingruppiert ist als der Angestellte B, letzterer aber kraft Bewährungsaufstiegs nach der jeweils tariflich vereinbarten Bewährungszeit in die Vergütungsgruppe des Angestellten A aufsteigt, während die Vergütungsordnung für den Angestellten A keinen Bewährungsaufstieg vorsieht. So sind zB technische Angestellte mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeit in VergGr. IV b BAT/VKA eingruppiert (Fallgr. 1) und steigen nach achtjähriger Bewährung in VergGr. IV a BAT/VKA auf (Fallgr. 1 c). Angestellte, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der VergGr. IV b Fallgr. 1 BAT/VKA heraushebt (VergGr. IV b Fallgr. 1 a BAT/VKA), also im Vergleich zur Grundtätigkeit des technischen Angestellten höherwertig ist, erreichen die VergGr. IV a BAT/VKA nach sechsjähriger Bewährung, also in kürzerer Zeit als der technische Angestellte mit der Grundtätigkeit, verbleiben aber wie diese in der VergGr. IV a BAT/VKA. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sind in VergGr. VI b BAT/VKA - Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst - eingruppiert (Fallgr. 5), während Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder wegen der Höherwertigkeit ihrer Tätigkeit von Anfang an in VergGr. V c BAT/VKA eingruppiert sind (Fallgr. 6). Ein Aufstieg in eine nächst höhere Vergütungsgruppe ist für die letztgenannten Erzieherinnen in der Vergütungsordnung nicht vorgesehen, während Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung in der Grundtätigkeit dieses Berufes nach dreijähriger Bewährung in VergGr. VI b Fallgr. 5 BAT/VKA in VergGr. V c BAT/VKA aufsteigen (Fallgr. 7). Beide Gruppen von Erzieherinnen mit staatlicher Aner-



kennung erhalten nach bestimmten Tätigkeits- bzw. Bewährungszeiten Vergütungsgruppenzulagen in derselben Höhe.

cc) Bei dem vom Kläger gebildeten Beispiel des Schulwechsels eines Schulhausmeisters an einer Schule mit einer Reinigungsfläche von 7.500 bis 10.250 qm an eine solche mit einer Reinigungsfläche von mehr als 10.250 qm, mit dem er belegen will, daß sich die Auslegung des Landesarbeitsgerichts „nicht mit der Tarifsystematik in Einklang bringen“ lasse, geht der Kläger von einer falschen Voraussetzung aus. Er nimmt an, der wie vorbeschrieben versetzte Schulhausmeister, der vor seiner Versetzung bereits nach sechsjähriger Bewährung Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage erworben habe, erhalte diese Zulage nach seiner Versetzung neben der ihm nunmehr originär zustehenden Zulage für Schulhausmeister an Schulen mit einer Gesamtreinigungsfläche von mehr als 10.250 qm und sei damit besser gestellt als ein Schulhausmeister, der von Anfang an an einer Schule der letztgenannten Kategorie beschäftigt sei. Dies ist unzutreffend. Der versetzte Schulhausmeister ist nach seiner Versetzung nicht mehr als Schulhausmeister an einer Schule mit einer Reinigungsfläche von 7.500 bis 10.250 qm eingruppiert und hat damit auch keinen Anspruch auf die mit dieser - seiner früheren - Eingruppierung verbundene Zulage kraft Bewährung. Er ist damit nicht besser gestellt als der von Anfang an an einer Schule mit einer Reinigungsfläche von mehr als 10.250 qm beschäftigte Schulhausmeister.

dd) Der vom Kläger für erforderlich gehaltenen Beweiserhebung zur Erforschung des wirklichen Willens der Tarifvertragsparteien bedurfte es nicht. Dieser wäre nur von Bedeutung, wenn er im Tarifvertrag seinen Niederschlag gefunden hätte. Dies ist für die vom Kläger für zutreffend gehaltene Auslegung nicht der Fall.

ee) Da bereits der Wortlaut und der Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages zu einem eindeutigen Ergebnis führen, kommt es für die Auslegung des § 6 Abschn. B Abs. 7 BZT-A/NRW auf weitere Auslegungskriterien nicht an.

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

Schliemann

Wolter

Bott

Fieberg

Kiefer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)