

Aktenzeichen: 4 AZR 301/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 2. Juli 2008
- 4 AZR 301/07 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 4. April 2006
- 54 Ca 18518/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 18. Januar 2007
- 5 Sa 922/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung - Bewährungszeiten

Gesetz:

Manteltarifvertrag von 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 301/07
5 Sa 922/06
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
2. Juli 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin und
Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und
Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen
Verhandlung vom 2. Juli 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 den ehrenamtlichen Richter von Dassel und die ehrenamtliche Richterin Dierßen für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird unter deren Zurückweisung im Übrigen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 18. Januar 2007 - 5 Sa 922/06 - aufgehoben, soweit es die Anschlussberufung der Klägerin wegen weiterer 409,50 Euro nebst Zinsen und wegen der Feststellung der Vergütungsverpflichtung der Beklagten nach Vergütungsgruppe AP III seit dem 1. Januar 2007 zurückgewiesen hat. Der Tenor des Berufungsurteils wird zur Klarstellung in Ziff. II. und im Kostenausspruch insgesamt wie folgt neu gefasst:

II.a) Auf die Anschlussberufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 4. April 2006 - 54 Ca 18518/05 - teilweise abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin über den vom Arbeitsgericht zuerkannten Betrag hinaus weitere 3.532,48 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je 276,01 Euro seit dem 8. September, 10. Oktober, 8. November und 8. Dezember 2005, seit dem 9. Januar, 8. Februar, 8. März und 10. April 2006 sowie aus je 292,04 Euro seit dem 9. Mai, 8. Juni, 10. Juli und 8. August 2006 zu zahlen.

Es wird festgestellt, dass die Klägerin seit dem 1. Januar 2007 nach Vergütungsgruppe AP III 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 ist.

b) Im Übrigen wird die Anschlussberufung der Klägerin zurückgewiesen.

III. Die Kosten der ersten und zweiten Instanz haben die Klägerin zu einem Viertel und die Beklagte zu drei Vierteln zu tragen.

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

Von Rechts wegen!



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



Tatbestand

Die Parteien streiten nach rechtskräftiger Erledigung mehrerer Streitgegenstände in der Revision noch über einzelne Elemente der tarifgerechten Entlohnung der Klägerin. 1

Die 45jährige Klägerin ist verheiratet und vier Kindern unterhaltspflichtig. Sie ist staatlich geprüfte Krankenpflegehelferin und wurde von der Beklagten mit Wirkung vom 6. März 2000 als solche eingestellt. Sie arbeitet 20 Wochenstunden und ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di. 2

Am 24. September 2004 unterzeichneten die Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG (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 (ZuwendungsTV) und den Vergütungstarifvertrag (VTV) 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 Seniorenbetriebsgesellschaften mit insgesamt ebenfalls aufgeführten 96 „Residenzen“ (Einrichtungen) erstreckt. Die Beklagte ist in der Anlage A zum Manteltarifvertrag vom 24. September 2004 angeführt. 3

Die Klägerin hat in den Vorinstanzen gegenüber der Beklagten die Feststellung der Vergütungspflicht nach VergGr. Ap IV Vergütungsstufe 3 bzw. 4 der Anlage B zum MTV sowie die Zahlung der dementsprechenden Vergütungsdifferenzen für - zuletzt - den Zeitraum von Januar 2005 bis einschließlich Juli 2006 geltend gemacht. Nach rechtskräftiger Erledigung mehrerer Streitgegenstände im vorliegenden Rechtsstreit steht fest, dass die Klägerin für die Zeit seit dem 1. Januar 2005 Anspruch auf eine Vergütung nach mindestens VergGr. Ap II (Fallgruppe 1: Altenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit) hat und dass die Beklagte für den Zeitraum Januar 2005 bis Juli 2006 an die Klägerin eine Vergütungsdifferenz von mindestens 4.898,81 Euro nebst Zinsen zu zahlen hat. 4



Die Klägerin hat - soweit für die Revision noch von Interesse - darüber hinaus geltend gemacht, dass sie wegen Absolvierung der zweijährigen tariflichen Bewährungszeit seit dem 1. Januar 2007 nach VergGr. Ap III zu vergüten sei. Außerdem sei die Beklagte verpflichtet, der Klägerin monatlich das „Sonderzuwendungszwölftel“ nach einem Zuwendungstarifvertrag zu zahlen.

5

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt,

6

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin über den vom Arbeitsgericht zuerkannten Betrag von 1.775,83 Euro brutto nebst Zinsen hinaus weitere 4.004,40 Euro brutto nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 37,06 Euro seit dem 8. Februar, dem 8. März, dem 8. April, dem 9. Mai, dem 8. Juni, dem 8. Juli und dem 8. August 2005, aus jeweils 290,75 Euro seit dem 8. September, dem 10. Oktober und dem 8. November 2005, aus jeweils 310,62 Euro seit dem 8. Dezember 2005, dem 9. Januar, dem 8. Februar und dem 8. März 2006 sowie aus jeweils 326,05 Euro seit dem 10. April, dem 9. Mai, dem 8. Juni, dem 10. Juli und dem 8. August 2006 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Klägerin seit dem 1. Januar 2005 nach VergGr. AP II und seit dem 1. Januar 2007 nach VergGr. AP III 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 ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Das Arbeitsgericht hat den Antrag auf Verurteilung der Beklagten zur Zahlung des „Sonderzuwendungszwölftels“ abgewiesen; im Übrigen sind die in der Revision noch streitigen Ansprüche erst in der Berufungsinstanz geltend gemacht worden. Das Landesarbeitsgericht hat den Zahlungsansprüchen der Klägerin unter Einbeziehung des erstinstanzlichen Urteils in einer Gesamthöhe von 4.898,81 Euro nebst Zinsen stattgegeben und die Vergütungspflicht der Beklagten bezüglich der VergGr. Ap II der Anlage B zum MTV seit dem 1. Januar 2005 festgestellt; im Übrigen hat es die Klage abgewiesen.

7



Die Klägerin verfolgt nach einer Teilrücknahme der Revision noch die im Antrag genannten Prozessziele weiter; die Beklagte hat die von ihr zunächst eingelegte Revision zurückgenommen und beantragt, die Revision der Klägerin zurückzuweisen.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision ist teilweise begründet. Das Landesarbeitsgericht ist zwar zu Recht davon ausgegangen, dass die Bewährungszeit für die tarifliche Höhergruppierung erst mit Inkrafttreten des MTV am 1. Januar 2005 begonnen hat. Es hätte aber feststellen müssen, dass die zweijährige Bewährungszeit dann mit Ablauf des Jahres 2006 beendet war und die Klägerin seit dem 1. Januar 2007 in der VergGr. Ap III eingruppiert ist.

9

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung - kurz zusammengefasst - damit begründet, dass sich die Vergütung der Klägerin seit dem 1. Januar 2005 nach der VergGr. Ap II richtet und nicht - wie die Klägerin noch in den Vorinstanzen verlangt hatte - nach VergGr. Ap III, da die hierfür erforderliche Bewährungszeit als Altenpflegehelferin erst seit Inkrafttreten des MTV und nicht bereits seit Beginn ihrer Tätigkeit bei der Beklagten im Jahre 2000 zu berechnen sei. Die von der Klägerin geltend gemachte Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung des „Sonderzuwendungszwölftels“ ist vom Landesarbeitsgericht bei der Berechnung der der Klägerin zustehenden Vergütungsdifferenz nicht berücksichtigt worden.

10

B. Die hiergegen gerichtete Revision der Klägerin ist teilweise unzulässig und im Übrigen insofern begründet, als das Landesarbeitsgericht auch die Feststellung abgelehnt hat, die Klägerin sei seit dem 1. Januar 2007 nach der VergGr. Ap III zu vergüten. Hier hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft die von ihm selbst aufgestellten, zutreffenden Rechtsgrundsätze zur Eingruppierung nicht konsequent angewandt. Ferner sind einzelne Berechnungsfaktoren geringfügig zu korrigieren.

11



I. Die Revision ist unzulässig, soweit die Klägerin sich im Rahmen der Begründung für den ihr nach ihrer Auffassung zustehenden Gesamtvergütungsbetrag darauf beruft, ihr stehe ua. ein monatliches „im ZTV vorgesehenes Sonderzuwendungszwölftel“ zu. Die Revision ist insoweit nicht in der gesetzlich vorgeschriebenen Form begründet worden. 12

1. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision gehört die Angabe der Revisionsgründe, § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Nr. 2 ZPO. Bei Sachrügen gehört dazu die bestimmte Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt, § 551 Abs. 3 Nr. 2a ZPO. Die Revisionsbegründung muss die Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Daher muss die Revisionsbegründung eine Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen des angefochtenen Urteils enthalten (*Senat 30. August 2000 - 4 AZR 333/99 -; BAG 29. Oktober 1997 - 5 AZR 624/96 - BAGE 87, 41, 44*). Mit diesen Anforderungen soll auch sichergestellt werden, dass der Prozessbevollmächtigte des Revisionsklägers das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage genau durchdenkt. Außerdem soll die Revisionsbegründung durch ihre Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beitragen (*Senat 30. August 2000 - 4 AZR 333/99 - aaO; 30. Mai 2001 - 4 AZR 272/00 -; BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - BAGE 109, 145, 148 f.*). 13

2. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung der Klägerin hinsichtlich des als eigener Streitgegenstand anzusehenden Berechnungsfaktors „Sonderzuwendungszwölftel“ nicht gerecht. 14

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht haben eine Berechnung der der Klägerin nach Auffassung der Vorinstanzen zustehenden Gesamtvergütung vorgenommen. Bei beiden Gerichten ist der Berechnungsfaktor „Sonderzuwendungszwölftel“ nicht berücksichtigt worden, ohne dass hierauf in den Entscheidungsgründen näher eingegangen worden wäre. Die Revisionsbegründung der Klägerin führt nicht aus, dass und warum diese Nichtberücksichtigung des Berechnungsfaktors durch das Landesarbeits- 15



gericht rechtsfehlerhaft gewesen wäre. Vielmehr erwähnt sie das „Sonderzuwendungszwölfte!“ auch hier lediglich als Bezeichnung für einen nicht weiter ausgeführten oder gar begründeten Berechnungsfaktor. Dies reicht nicht.

II. Im Übrigen ist die zuletzt noch aufrechterhaltene Revision der Klägerin weitgehend begründet. Sie hat Anspruch auf die Feststellung, dass sie seit dem 1. Januar 2007 nach VergGr. Ap III der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV zu vergüten ist. Die sich für den Streitzeitraum ergebende Vergütungsverpflichtung der Beklagten beläuft sich bei zutreffender Berechnung der Ansprüche der Klägerin über den bereits rechtskräftig ausgeurteilten Betrag von 4.898,81 Euro hinaus noch auf eine Differenz von 409,50 Euro brutto nebst Zinsen. 16

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der MTV kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung. Die Beklagte ist als tarifvertragsschließende Partei beim Abschluss des Tarifvertrages von der Konzernmuttergesellschaft wirksam vertreten worden (vgl. dazu Senat 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - NZA 2008, 713, 715). Die Klägerin ist Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ver.di. 17

2. Unter Anwendung der Eingruppierungsregelungen des MTV ist die Klägerin seit dem 1. Januar 2007 nach der VergGr. Ap III zu vergüten. 18

a) Die sich aus der Geltung des Tarifvertrages für das Arbeitsverhältnis der Parteien für die Ermittlung der Eingruppierung der Klägerin ergebenden Vorschriften lauten: 19

„§ 12

Eingruppierung

1. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlage B). Der Arbeitnehmer erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in die er eingruppiert ist.
2. Der Arbeitnehmer ist in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende



Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.

...“

Die in § 12 Ziff. 1 Satz 1 MTV in Bezug genommene Anlage B lautet 20
auszugsweise wie folgt:

„Anlage B zum Manteltarifvertrag vom 24.09.2004

Pflegepersonal

Begriffsbestimmungen

Vorbemerkungen

...

Nr. 4

Krankenpflegehelferinnen, die Tätigkeiten von Altenpflegehelferinnen ausüben, sind als Altenpflegehelferinnen eingruppiert.

...

Vergütungsgruppe Ap II

1. Altenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit

...

Vergütungsgruppe Ap III

1. Altenpflegehelferinnen nach zweijähriger Bewährung
in VG Ap II, FG 1“

b) Danach war die Klägerin vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 21
2006 in der VergGr. Ap II eingruppiert. Seit dem 1. Januar 2007 ist sie nach
Vergütungsgruppe Ap III zu vergüten. Sie hat daher einen Anspruch auf die
entsprechende Feststellung.

aa) Die Auslegung eines Tarifvertrages durch das Berufungsgericht ist in 22
der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachzuprüfen (BAG 22. Oktober 2002
- 3 AZR 468/01 - AP TVG § 1 Auslegung Nr. 184 = EzA TVG § 1 Auslegung



Nr. 36). Dabei folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 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. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages oder die praktische Tarifübung ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*ständige Rechtsprechung, zB Senat 30. Mai 2001 - 4 AZR 269/00 - BAGE 98, 35, 38 f.; 7. Juli 2004 - 4 AZR 433/03 - BAGE 111, 204, 209*).

bb) Bei Fallgruppen, die - wie die vorliegend entscheidungserheblichen - in der Weise aufeinander aufbauen, dass sich der Angestellte in der im Tätigkeitsmerkmal der niedrigeren Vergütungsgruppe geforderten Tätigkeit eine gewisse Zeit lang bewährt haben muss, ist zunächst zu prüfen, ob der Angestellte die allgemeinen Anforderungen der niedrigeren Vergütungsgruppe - hier der VergGr. Ap II - erfüllt, und anschließend, ob das Merkmal der darauf aufbauenden höheren Vergütungsgruppe - hier der VergGr. Ap III - vorliegt.

cc) Das Landesarbeitsgericht ist - entgegen einer noch in den Vorinstanzen geäußerten Auffassung der Beklagten - rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass die Tätigkeit der Klägerin das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. Ap II (Altenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit) erfüllt.

Das Landesarbeitsgericht hat dabei berücksichtigt, dass die Klägerin als examinierte Krankenpflegehelferin von der Beklagten eingestellt worden ist und beschäftigt wird. Nach Nr. 4 der Vorbemerkungen der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV sind Krankenpflegehelferinnen, die Tätigkeiten von Altenpflegehelferinnen ausüben, als Altenpflegehelferinnen eingruppiert. Das



Landesarbeitsgericht hat es dahinstehen lassen, ob die Klägerin unmittelbar Tätigkeiten einer Altenpflegehelferin ausübt oder ob sie tatsächlich auch als Krankenpflegehelferin beschäftigt wird. Denn auch in letzterem Fall sei sie als Altenpflegehelferin zu vergüten, da die beiden Berufe in Tätigkeit und Ausbildung gleichwertig seien und das Fehlen einer Eingruppierungsnorm für Krankenpflegehelferinnen allenfalls eine unbewusste Tariflücke darstelle, die im Wege der analogen Anwendung des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. Ap II Fallgruppe 1 zu schließen sei. Diesen im Detail dargelegten und überzeugenden Erwägungen ist die Beklagte weder formell durch eine eigene Revisionsrüge noch im Rahmen der Revisionserwiderung entgegengetreten.

dd) Das Landesarbeitsgericht ist auch rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass die Klägerin nicht bereits zum 1. Januar 2005 infolge der Ableistung der Bewährungszeit im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. Ap III Fallgruppe 1 der Anlage B zum MTV in der VergGr. Ap II eingruppiert war. Denn diese tariflich vorgesehene Bewährungszeit konnte nicht vor dem 1. Januar 2005 beginnen. Diese Auffassung hat der Senat in seiner dieselbe Einrichtung betreffenden Entscheidung vom 17. Oktober 2007 (- 4 AZR 1005/06 - NZA 2008, 713, 716 ff.) ausführlich begründet. Hierauf kann verwiesen werden, auch weil die Klägerin ihre Revision zurückgenommen hat, soweit sie sich gegen diesen Teil des Berufungsurteils gerichtet hat.

ee) Im diesbezüglich zuletzt noch aufrechterhaltenen Teil hat die Revision Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die von der Klägerin begehrte Feststellung auch für die Zeit ab dem 1. Januar 2007 zu Unrecht abgelehnt. Denn die Klägerin ist seit dem 1. Januar 2007 in der VergGr. Ap III eingruppiert, weil sie sich vorher zwei Jahre lang in der VergGr. Ap II Fallgruppe 1 der Anlage B zum MTV bewährt hat.

(1) Die Klägerin übt die Tätigkeit einer Altenpflegehelferin nach VergGr. Ap II Fallgruppe 1 der Anlage B zum MTV seit dem 1. Januar 2005 aus.

(2) In dieser Tätigkeit hat sie sich auch bewährt. Hinsichtlich des Begriffs der Bewährung ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien sich - wie



in zahlreichen anderen Punkten - an dem im Tarifwerk des öffentlichen Dienstes gebräuchlichen Begriff orientierten, zB in § 23a Abs. 2 Nr. 1 BAT, der auf eine Formulierung der Rechtsprechung des Senats zurückgeht (zB 24. Juni 1960 - 4 AZR 565/58 - AP TOA § 3 Nr. 70). Danach ist das Erfordernis der Bewährung dann erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen der Ausgangsvergütungsgruppe gewachsen gezeigt hat. Der Angestellte muss keine herausragenden Leistungen erbringen. Es genügt die qualitative und quantitative Normalleistung, die nach den herkömmlichen Beurteilungssystemen mit „genügt den Anforderungen“ zu bewerten wäre (Breier/Kiefer/Hoffmann/Dassau Eingruppierung und Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im öffentlichen Dienst Stand Mai 2008 BAT § 23a Erl. 3).

Dass die Arbeit der Klägerin nicht beanstandet wurde und sie sich daher in diesem Sinne in ihrer Tätigkeit bewährt hat, wird von der Beklagten nicht bestritten. Auch sind keine sonstigen Anhaltspunkte ersichtlich, die gegen die Annahme einer tariflichen Bewährung sprechen würden. 30

3. Innerhalb der Vergütungstabelle - Pflegepersonal - der Anlage B zum MTV ist die Klägerin bis zum 31. März 2006 in der Vergütungsstufe 3 einzustufen, ab dem 1. April 2006 in der Vergütungsstufe 4. 31

a) Die entsprechende Regelung im MTV hat folgenden Wortlaut: 32

„§ 12b

Grundvergütung

1. Vom Beginn des Monats an, in dem ein Angestellter seinen Tätigkeit bei der Pro Seniore AG oder deren Tochtergesellschaften beginnt oder begonnen hat, erhält er die Anfangsgrundvergütung (1. 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) Danach steht der Klägerin erst ab dem Monat April 2006 die höhere Vergütung nach der Stufe 4 zu. Der MTV trifft keine konkrete Regelung für den Fall, dass die Beschäftigungszeit innerhalb eines Tätigkeits- und Abrechnungsmonats die Zwei-Jahres-Grenze erreicht. Aus dem Wortlaut und dem systematischen Zusammenhang ergibt sich jedoch, dass in dieser Konstellation erst der darauf folgende Monat nach der höheren Vergütungsstufe zu vergüten ist. Der Tarifvertrag stellt allein auf den Zeitablauf ab, ohne eine „Rückwirkung“ des Erreichens der neuen Stufe auf den davor liegenden Monatsersten anzuordnen. „Nach je zwei Beschäftigungsjahren“ bedeutet im Wortlaut für die Klägerin: jeweils am 6. März um 0.00 Uhr hat sie ein Beschäftigungsjahr erfüllt. Aus der grundsätzlichen Bemessung der Angestelltenvergütungen im MTV als Monatsgehältern und der ausdrücklichen Sonderregelungen in § 12b Abs. 1 und Abs. 4, in denen jeweils die Rückwirkung eines die Vergütung erhöhenden Ereignisses auf den Beginn des jeweiligen Monats angeordnet ist, ergibt sich, dass dies bei dem Aufstieg in den Vergütungsstufen nicht der Fall ist.

33

4. Aus dieser Eingruppierung und Einstufung folgt ein Vergütungsanspruch der Klägerin für den streitgegenständlichen Zeitraum von Januar 2005 bis einschließlich Juli 2006 in Höhe von insgesamt 5.308,31 Euro nebst Zinsen.

34

a) Von Januar 2005 bis einschließlich März 2006 hatte die Klägerin, die in der Vergütungsgruppe Ap II eingruppiert war, Anspruch auf eine monatliche Vergütungsdifferenz von 276,01 Euro, dh. insgesamt 4.140,15 Euro.

35

Die monatliche Vergütung der Klägerin setzt sich wie folgt zusammen: Sie hat einen Anspruch auf eine Grundvergütung nach VergGr. Ap II Stufe 3 in Höhe von 1.259,60 Euro brutto. Hinzu kommen der Ortszuschlag für die Tarifklasse II Stufe 3 in Höhe von 665,60 Euro, die tariflich vorgesehene Erhöhung dieses Zuschlags für drei weitere Kinder von je 90,57 Euro, zusammen 271,71 Euro, die weitere, nur für niedrige Vergütungsgruppen vorgesehene

36



Erhöhung der Kinderzuschläge von 5,11 Euro für das erste sowie insgesamt 61,35 Euro für das zweite bis vierte Kind und die tariflich vorgesehene allgemeine Zulage von 90,97 Euro. Daraus errechnet sich ein Gesamtanspruch von 2.354,34 Euro, der sich bei einer Vollbeschäftigung der Klägerin ergeben würde. Da sie aber nur mit 20 statt mit 38,5 Wochenarbeitsstunden beschäftigt ist, reduziert sich dieser Anspruch auf anteilig 1.223,03 Euro monatlich. Hierauf hat die Beklagte im Streitzeitraum durchgehend 947,02 Euro brutto gezahlt, so dass es bei einer monatlichen Differenz von 276,01 Euro verbleibt. Entsprechendes gilt für die Monate bis einschließlich März 2006, also insgesamt 15 Monate, was einer Gesamtsumme von 4.140,15 Euro entspricht.

b) Mit der Höherstufung ab April 2006 erhöht sich die monatliche Grundvergütung der Klägerin auf 1.290,45 Euro brutto und die Vollzeitgesamtvergütung damit auf 2.385,19 Euro. Daraus errechnet sich ein Teilzeitvergütungsanspruch der Klägerin von 1.239,06 Euro monatlich; das entspricht einer Vergütungsdifferenz von monatlich 292,04 Euro, die die Beklagte bis einschließlich Juli 2006 zu entrichten hat. Der auf diese Zeit entfallende restliche Gesamtvergütungsanspruch der Klägerin beläuft sich damit auf 1.168,16 Euro brutto.

5. Über einzelne, früher zwischen den Parteien nach Grund und Höhe streitige Elemente der Vergütungsberechnung ist - teilweise auf Grund der Rücknahme und Teil-Rücknahme von Rechtsmitteln - inzwischen rechtskräftig entschieden worden. So stand bereits vor der Revisionsentscheidung fest, dass die Beklagte für den Streitzeitraum mindestens 4.898,81 Euro brutto nebst Zinsen zahlen muss. Hinsichtlich der darüber hinaus gehenden 409,50 Euro waren die Zuordnungen zu den einzelnen Monaten und den jeweiligen Zinszeitpunkten, die sich aus der tarifvertraglichen Fälligkeitsregelung ergeben, wonach die Vergütung jeweils am fünften Werktag des Folgemonats beim Arbeitnehmer einzugehen hat (§ 13a MTV), in einer umfassenden Neuformulierung des Tenors des Berufungsurteils vorzunehmen. Dementsprechend ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts teilweise aufzuheben und das arbeitsgerichtliche Urteil auf die Berufung der Klägerin auch entsprechend ihrem Obsiegen in der

37

38



Revision abzuändern. Ferner ist die Kostenentscheidung des Berufungsurteils, auch soweit es über die erstinstanzlichen Kosten entschieden hat, entsprechend dem Obsiegen und Unterliegen anzupassen, § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1, § 91 Abs. 1 ZPO.

III. Die Kosten des Rechtsstreits sind anteilig nach dem Verhältnis des Obsiegens und Unterliegens in der Revision unter Berücksichtigung der Teilrücknahme der Revision zu verteilen, § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1, § 565, § 516 Abs. 3 Satz 1 ZPO.

39

Bepler

Der Richter am
Bundesarbeitsgericht
Dr. Wolter ist wegen
Eintritts in den
Ruhestand an der
Unterschriftsleistung
verhindert.

Bepler

Creutzfeldt

v. Dassel

Dierßen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)