

Aktenzeichen: 4 AZR 323/94  
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 26. Juli 1995  
- 4 AZR 323/94 -

I. Arbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 19. Februar 1993  
- 96 Ca 30204/92 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 14. Oktober 1993  
- 7 Sa 63/93 -

---

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

---

Entscheidungsstichwort:

Herabgruppierung bei Teilzeitbeschäftigung

Gesetz:

BeschFG 1985 § 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Die Klägerin ist auf ihren Wunsch in Teilzeitbeschäftigung umgesetzt worden. Die Beklagte hat dem Verlangen nur entsprochen, indem der Arbeitsvertrag formal beendet und ein neuer zu schlechteren Vergütungsbedingungen weitergeführt wurde. Zwischen den Parteien ist umstritten, ob auch der Inhalt der Arbeit geändert wurde.



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



4 AZR 323/94  
7 Sa 63/93 Berlin

Verkündet am  
26. Juli 1995

Im Namen des Volkes!

Bartel,  
Reg.-Hauptsekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund  
der mündlichen Verhandlung vom 26. Juli 1995 durch den  
Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Schaub, die Richter Schneider  
und Bott sowie die ehrenamtlichen Richter Jansen und  
Dr. Konow für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 14. Oktober 1993 - 7 Sa 63/93 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - zurückverwiesen.

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 über die tarifliche Eingruppierung der Klägerin, insbesondere darüber, ob der Klägerin aufgrund einer tariflichen Besitzstandsregelung auch nach dem Wechsel von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung die bisherige Vergütung weiterzuzahlen ist.

Nach dem Arbeitsvertrag zwischen den Parteien vom 13. September 1978 finden auf das Arbeitsverhältnis der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und die sonstigen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes Anwendung. Die Klägerin ist seit dem 15. Mai 1982 als Leiterin von Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder tätig. Sie erhielt zunächst Vergütung aus der VergGr. V b Fallgr. 1 Buchst. 1 nach der seinerzeit geltenden Fassung der Anlage 1 a zum BAT - Fassung Bund, Länder - Teil II Abschnitt G (Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst) Unterabschnitt II (Angestellte im Erziehungsdienst). Nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe stieg die Klägerin zum 15. Mai 1986 in die VergGr. IV b Fallgr. 3 BAT auf.



Durch den Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 24. April 1991 änderten die Tarifvertragsparteien rückwirkend zum 1. Januar 1991 u. a. auch die Eingruppierungsvoraussetzungen für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst. Die Tätigkeit der Klägerin unterfällt danach nicht mehr der VergGr. V b BAT (bzw. nach vierjähriger Berufsausübung der VergGr. IV b BAT), sondern nur noch der VergGr. V c Fallgr. 6 BAT. Die Tarifvertragsparteien haben jedoch in einer Übergangsvorschrift festgelegt, daß Angestellte, die nach dem früher geltenden Tarifvertrag höher eingruppiert waren, diese Eingruppierung erhalten bleibt. Dementsprechend teilte das beklagte Land der Klägerin mit Schreiben vom 16. Juli 1992 mit, sie werde im Hinblick auf die tarifvertragliche Besitzstandsregelung weiterhin nach der VergGr. IV b BAT vergütet.

Nach Beendigung ihres Erziehungsurlaubs bat die Klägerin um eine Herabsetzung ihrer Arbeitszeit auf 19,25 Wochenstunden. Hierzu war das beklagte Land nur unter der Bedingung einer gleichzeitigen Herabgruppierung bereit. Am 30. September 1992 schlossen die Parteien einen neuen Arbeitsvertrag, der, soweit für den Rechtsstreit von Bedeutung, folgende Bestimmungen enthält:

"§ 1

Frau P            G            wird vom 1.10.1992 an für eine  
Beschäftigung als Erzieherin im Bereich des Be-  
zirksamtes C            von B            auf unbe-  
stimmte Zeit eingestellt.



§ 2

Die Angestellte ist nichtvollbeschäftigt. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt zur Zeit 19,25 Stunden (19 Stunden und 15 Minuten). ...

§ 3

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. ...

...

§ 5

Die Angestellte ist

- in der Vergütungsgruppe V c der Anlage 1 a zum BAT eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT).

§ 6

Besondere Vereinbarungen:

Der Arbeitsvertrag vom 13.9.1978 endet im gegenseitigen Einverständnis mit Ablauf des 30.9.92.

..."

Die Klägerin setzte vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages den folgenden Vermerk hinzu:

"Der oben genannte Arbeitsvertrag wird bei gleichzeitiger Eingruppierung in die Vgr. V c BAT unter dem Vorbehalt geschlossen, daß nicht das Arbeitsgericht einen Anspruch auf Weiterzahlung einer Vergütung nach Vgr. IV b BAT unter Anwendung des LADG bei gleichzeitiger Reduzierung der Arbeitszeit feststellt."

Ob sich die Tätigkeit der Klägerin nach Abschluß des neuen Arbeitsvertrages geändert hat, ist zwischen den Parteien streitig. Die Klägerin wird insbesondere als Springerin bei Früh- und



Spätdiensten oder als Vertretung in Urlaubs- und Krankheitsfällen eingesetzt, ohne jedoch einer bestimmten Gruppe auf Dauer zugewiesen zu sein.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, auch nach der Herabsetzung der Arbeitszeit stehe ihr die bisherige Vergütung nach der VergGr. IV b BAT zu. Die Herabgruppierung verstoße gegen das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) vom 31. Dezember 1990 (GVBl Berlin 1991 S. 8), geändert und umbenannt in Landesgleichstellungsgesetz (LGG) durch Gesetz vom 13. April 1993 (GVBl Berlin 1993 S. 184).

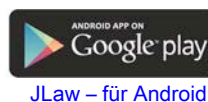
Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, sie ab 1. Oktober 1992 bei einer Beschäftigung als Erzieherin in einer 19,25-Stunden-Woche nach der VergGr. IV b BAT zu bezahlen.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hat die Auffassung vertreten, das alte Arbeitsverhältnis, an das die tarifvertragliche Besitzstandsregelung anknüpfe, sei durch die eindeutige Vereinbarung der Parteien im Arbeitsvertrag vom 30. September 1992 beendet worden. Dieser Arbeitsvertrag verstoße nicht gegen § 2 BeschFG. Die Klägerin werde nicht wegen der Teilzeitbeschäftigung gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandelt. Das beklagte Land vergüte auch Vollzeitkräfte, denen die gleiche Tätigkeit wie die der Klägerin



übertragen worden sei, nach der VergGr. V c BAT. Im übrigen sei das beklagte Land nicht verpflichtet gewesen, die Vollzeitstelle der Klägerin in eine Halbtagsstelle umzuwandeln. Die Gruppenbetreuung solle aus pädagogischen Erwägungen soweit wie möglich nur Vollzeitkräften übertragen werden, um den Kindern einen häufigen Wechsel der Bezugsperson zu ersparen. Schließlich verstoße die Vereinbarung auch nicht gegen das LADG bzw. LGG.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Klägerin als Eingruppierungsfeststellungsklage ausgelegt und der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Auf die Nichtzulassungsbeschwerde der Klägerin hat der Senat durch Beschluß vom 23. Februar 1994 - 4 AZN 707/93 - die Revision gegen das landesarbeitsgerichtliche Urteil zugelassen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 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 der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und Zurückverweisung zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht.

I. Die Klage ist zulässig.



Es handelt sich um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, die im öffentlichen Dienst allgemein üblich ist und 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). Zu Recht haben die Vorinstanzen den Klageantrag dahingehend ausgelegt.

II.1. Nach den bis zum 31. Dezember 1990 geltenden Eingruppierungsregelungen für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst war die Klägerin zuletzt nach der VergGr. IV b BAT zu vergüten. Dies steht zwischen den Parteien auch nicht im Streit. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts finden der BAT und die sonstigen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes kraft einzelvertraglicher Inbezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung.

2. Dieser Vergütungsanspruch wurde durch den Änderungstarifvertrag vom 24. April 1991, rückwirkend in Kraft getreten zum 1. Januar 1991, nicht berührt. In § 5 dieses Tarifvertrages ist, soweit für den Rechtsstreit von Bedeutung, folgendes festgelegt:

"§ 5

**Übergangsvorschriften für den Bereich des Bundes  
und für den Bereich der Tarifgemeinschaft  
deutscher Länder**

Für die Angestellten, die am 31. Dezember 1990 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 1991 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:



1. Hat der Angestellte am 31. Dezember 1990 Vergütung (§ 26 BAT) aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten, als aus der Vergütungsgruppe, in der er nach diesem Tarifvertrag eingruppiert ist, wird diese Vergütung durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

..."

3.a) Danach ist dieser Anspruch dann nicht durch die Vereinbarung der Parteien vom 30. September 1992 erloschen, wenn die Klägerin vor und nach dem 30. September 1992 die gleiche Tätigkeit ausgeübt hat. Unerheblich ist, ob ihr nach dem 30. September 1992 die Betreuung nur einer bestimmten Vermittlungsgruppe oblag oder die vertretungsweise Betreuung verschiedener Vermittlungsgruppen. Die in dem neuen Arbeitsvertrag getroffene Regelung, der Arbeitsvertrag vom 13. September 1978 ende mit Ablauf des 30. September 1992 in gegenseitigem Einverständnis und die weitere Tätigkeit werde ab 1. Oktober 1992 nur noch nach der VergGr. V c vergütet, ist dann wegen Verstoßes gegen § 2 BeschFG unwirksam, wenn durch den neuen Arbeitsvertrag lediglich der zeitliche Umfang der Tätigkeit, nicht jedoch deren Inhalt geändert worden wäre.

b) Das Landesarbeitsgericht hat hierzu einerseits in den Entscheidungsgründen ausgeführt, "die Tätigkeit der Leitung von Vermittlungsgruppen ist der Klägerin trotz der Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit erhalten geblieben". Das Landesarbeitsgericht hat weiter ausgeführt, diese Aufgabe obliege der Klägerin auch dann, wenn sie in Eckdiensten als Springerin bei Früh- und Spätdiensten oder zur Vertretung in Urlaubs- und Krankheitsfällen eingesetzt werde. Auf der anderen Seite hat das Landesarbeitsge-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



richt insbesondere den Schriftsatz des beklagten Landes vom 7. Oktober 1993 in Bezug genommen, in dem dieses dargelegt hat, die Tätigkeit der Klägerin habe sich nach dem Abschluß des Vertrages vom 30. September 1992 insofern geändert, als sie nicht mehr als Vermittlungsgruppenleiterin, sondern nur noch als Normalerzieherin eingesetzt worden sei. Das beklagte Land hat dort weiter ausgeführt, das pädagogische Konzept verbiete eine Halbtagsbeschäftigung als Vermittlungsgruppenleiterin.

Den darin liegenden Widerspruch, der von den Parteien auch in der Revisionsinstanz hervorgehoben worden ist, wird das Landesarbeitsgericht in der erneuten Verhandlung aufzuklären haben. Dabei wird es auch festzustellen haben, ob der Klägerin bei Änderung der Tätigkeit aufgrund der Halbtagsbeschäftigung die sich daraus ergebenden Folgen für ihre Eingruppierung in ausreichendem Umfang erläutert worden sind.

Schaub

Bott

Schneider

Peter Jansen

Konow



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
(mobile App)

Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)