

Aktenzeichen: 4 AZR 35/83
Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 28. November 1984
- 4 AZR 35/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 7. Januar 1982
Berlin - 17 Ca 121/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 27. Oktober 1982
Berlin - 5 Sa 15/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Bewährungszeit bei Teilzeitbeschäftigung

Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a VergGr. V b (Fallgruppen-
bewährungsaufstieg)

Leitsatz:

Für Teilzeitbeschäftigte ist die Bewährungszeit für
den Fallgruppenbewährungsaufstieg in dem Verhältnis
zu verlängern, das der persönlichen Arbeitszeit zur
Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers
entspricht.



4 AZR 35/83

5 Sa 15/82 Berlin

Verkündet am
28. November 1984

Haust,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 28. November 1984 durch
den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr.
Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter
Dr. Kiefer und Wehner für Recht erkannt:



Die Revision der Beklagten gegen das Ur-

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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

teil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom
27. Oktober 1982 - 5 Sa 15/82 - wird auf
Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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 Klägerin ist seit 20. Mai 1974 bei der beklagten Universität als Verwaltungsangestellte in einem Sonderforschungsbereich beschäftigt. Die Parteien haben die Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) auf das Arbeitsverhältnis einzelvertraglich vereinbart. Die Klägerin erhielt zunächst Vergütung nach VergGr. VI b BAT.

Seit 16. Mai 1976 obliegt der Klägerin in dem Sonderforschungsbereich, in dem sie tätig ist, die Führung der Korrespondenz, die selbständige und eigenverantwortliche Verwaltung von Sonderforschungsbereichskonten und deren Abrechnung, die selbständige Bearbeitung des Bestell- und Rechnungswesens, die Haushaltsplanung des Sonderforschungsbereichs, die organisatorische Vorbereitung und Koordination der Koordinierungsausschußsitzungen, der Vollversammlungen, der Kolloquien und Gutachtersitzungen des Sonderforschungsbereichs, das Ausfüllen von Formularen zur Vorbereitung von Stellenausschreibungen, Einstellungen, Vertragsverlängerungen, Entlassungen sowie sonstige Sekretariatsdienste.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Arbeitszeit der Klägerin betrug in der Zeit vom 16. Mai 1976 bis 31. Dezember 1977 20 Stunden wöchentlich, in der Zeit vom 1. Januar 1978 bis 31. Mai 1978 25 Stunden wöchentlich und in der Zeit vom 1. Juni 1978 bis 30. September 1979 20 Stunden wöchentlich. Seit 1. Oktober 1979 ist sie mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden vollbeschäftigte Angestellte. Die Klägerin erhielt ab 16. Mai 1976 Vergütung nach VergGr. V c BAT und ab 1. Mai 1979 Vergütung nach VergGr. V b BAT. Anlässlich der Änderung ihrer Arbeitszeit auf 40 Stunden wöchentlich ab 1. Oktober 1979 ermäßigte die Beklagte die Vergütung der Klägerin wieder nach VergGr. V c BAT. Seit 1. Oktober 1982 bezieht die Klägerin Vergütung nach VergGr. V b BAT.

Mit der Klage hat die Klägerin gegen die Beklagte Vergütung nach VergGr. V b BAT für die Zeit vom 1. Januar 1981 bis 30. September 1982 geltend gemacht. Hierzu hat sie vorgetragen, allein schon unter dem Gesichtspunkt des Bestandsschutzes sei der Beklagten eine Rückgruppierung anlässlich der Umwandlung einer Halbtags- in eine Vollzeitbeschäftigung verwehrt. Im übrigen habe sie seit 1. Januar 1981 die für die Eingruppierung nach VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 c erforderliche dreijährige Bewährungszeit in VergGr. V c BAT Fallgruppe 1 a erfüllt. Entgegen der Auffassung der Beklagten beginne die Bewährungszeit für die Klägerin nicht erst mit der Aufnahme der Vollbeschäftigung am 1. Oktober 1979 zu laufen. Denn maßgebend sei, daß sie auch schon vor dem 1. Oktober 1979 mit der Hälfte ihrer Arbeitszeit ausfüllenden Arbeitsvorgängen die Anforderungen der VergGr. V c BAT Fallgruppe 1 a erfüllt habe. Der BAT unterscheide insoweit nicht



-4-

zwischen vollbeschäftigten und teilzeitbeschäftigten Angestellten. Darüber hinaus ergebe sich auch aus den Rundschreiben der Vka vom 25. Februar 1976 - A 147/76 - und vom 14. Juli 1976 - R 322/76 -, daß Zeiten einer Nichtvollbeschäftigung innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes anzurechnen seien, wenn sie mit mindestens der Hälfte der jeweiligen Arbeitszeiten des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zurückgelegt worden seien. Ferner stelle das Verhalten der Beklagten eine unzulässige Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Angestellter dar.

Die Klägerin hat demgemäß beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihr für die Zeit vom 1. Januar 1981 bis 30. September 1982 Vergütung nach VergGr. V b der Anlage 1 a zum BAT zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat erwidert, der Klägerin stehe die geltend gemachte höhere Vergütung erst ab 1. Oktober 1982 zu, da ihre dreijährige Bewährungszeit am 1. Oktober 1979 begonnen habe. Die Klägerin habe ab 16. Mai 1976 eine Tätigkeit ausgeübt, für die die Merkmale der VergGr. V c BAT Fallgruppe 1 a heranzuziehen gewesen seien, da 50 v.H. ihrer Aufgaben gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erforderten. Dementsprechend habe ihr nach dreijähriger Bewährung ab 1. Mai 1979 eine Vergütung nach VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 c zugestanden. Mit der Aufnahme einer Vollbeschäftigung habe aber die Klägerin nicht mehr die Merkmale der VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 c erfüllt.



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



-5-

Denn nunmehr habe es, gemessen an einem vollbeschäftigten Angestellten, an einer dreijährigen Bewährung in einer Tätigkeit der VergGr. V c BAT Fallgruppe 1 a gefehlt. Als teilzeitbeschäftigte Angestellte sei die Klägerin vielmehr nur mit 25 v.H. ihrer jetzigen Arbeitszeit (40 Stunden wöchentlich) mit Aufgaben beschäftigt worden, die den Merkmalen der VergGr. V c BAT Fallgruppe 1 a entsprochen hätten. Die Regelung des § 23 a Nr. 6 BAT sei unanwendbar, da die tariflichen Merkmale, die für die Tätigkeit der Klägerin maßgeblich seien, nicht mit dem Hinweiszeichen ° versehen seien.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage mit Recht stattgegeben. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin für die Zeit vom 1. Januar 1981 bis 30. September 1982 Vergütung nach VergGr. V b BAT zu zahlen. Denn die Klägerin erfüllt seit 1. Januar 1981 die Anforderungen der VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 c.



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



-6-

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung die Vorschriften des BAT als Vertragsrecht Anwendung. Danach kommt es für die Eingruppierung der Klägerin darauf an, ob bei ihr zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die jeweils für sich die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals der von ihr in Anspruch genommenen VergGr. V b BAT erfüllen (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT). Dabei ist von dem von der Senatsrechtsprechung entwickelten Begriff des Arbeitsvorgangs auszugehen, wonach darunter eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten zu verstehen ist (BAG 42, 29, 34 = AP Nr. 70 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen).

Hiervon geht auch das Landesarbeitsgericht zutreffend aus. Es nimmt sodann für die Tätigkeit der Klägerin vier verschiedene Arbeitsvorgänge an, nämlich die Verwaltung von Sonderforschungsbereichskonten und deren Abrechnung (35 v.H. der Arbeitszeit), die Bearbeitung des Bestell- und Rechnungswesens (7 v.H. der Arbeitszeit), die Haushaltsplanung des Sonderforschungsbereichs (20 v.H. der Arbeitszeit) und die Sekretariatstätigkeit einschließlich der Führung der allgemeinen Korrespondenz (38 v.H. der Arbeitszeit). Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist zuzustimmen, da es sich insoweit um tatsächlich trennbare Tätigkeiten mit unterschiedlichen Arbeitsergebnissen handelt. Die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-7-

Verwaltungsübung und die Zusammenhangstätigkeiten stehen fest. Die angeführten Arbeitseinheiten sind auch rechtlich selbständig bewertbar. Gegen die Festlegung der Arbeitsvorgänge durch das Landesarbeitsgericht werden auch von den Parteien keine Einwendungen erhoben.

Für die Eingruppierung der Klägerin sind folgende Tätigkeitsmerkmale des Teils I der Anlage 1 a zum BAT heranzuziehen:

VergGr. V c Fallgruppe 1 a

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

VergGr. V b Fallgruppe 1 c

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert,

nach dreijähriger Bewährung in VergGr. V c Fallgruppe 1 a.



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



Mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung nimmt das Landesarbeitsgericht für die drei erstgenannten Arbeitsvorgänge der Klägerin, die 62 v.H. ihrer Arbeitszeit in Anspruch nehmen, die Erfüllung der Anforderungen der VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 c während des gesamten Klagezeitraums an. Damit kommt es nicht mehr darauf an, ob auch der Arbeitsvorgang "Sekretariatstätigkeit" Merkmalen der VergGr. V b BAT entspricht.

Das Landesarbeitsgericht geht hierbei von den zutreffenden Rechtsbegriffen aus, wenn es unter gründlichen Fachkenntnissen unter Hinweis auf den Klammerzusatz zur VergGr. VII BAT Fallgruppe 1 b die nähere Kenntnis von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und dergleichen versteht, für die Tätigkeit der Klägerin ferner gegenüber gründlichen Fachkenntnissen erweiterte Fachkenntnisse dem Umfange nach und damit vielseitige Fachkenntnisse fordert (vgl. BAG Urteil vom 18. Juni 1975 - 4 AZR 398/74 -, AP Nr. 87 zu §§ 22, 23 BAT) und entsprechend dem Klammerzusatz zur VergGr. V c BAT Fallgruppe 1 a selbständige Leistungen darin sieht, daß sie ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative erfordern, wobei eine leichte geistige Arbeit diese Anforderungen nicht erfüllen könne, während andererseits besondere Schwierigkeiten für die Tätigkeit nicht verlangt würden. Sodann führt das Landesarbeitsgericht aus, welche Vorschriften die Klägerin bei den angeführten Arbeitsvorgängen kennen und beherrschen muß, daß die Vielzahl der verschiedenartigen von der Klägerin zu beachtenden Vorschriften als gegenüber gründlichen Fachkenntnissen



erweiterte Fachkenntnisse dem Umfange nach zu qualifizieren seien und die Klägerin bei den einzelnen Arbeitsvorgängen eigenständige geistige Leistungen zu erbringen habe. Diese Subsumtion des Landesarbeitsgerichts ist in der Revisionsinstanz nur daraufhin überprüfbar, ob sie Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt, ob die Beurteilung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist und ob das Landesarbeitsgericht die zunächst zutreffend bestimmten Rechtsbegriffe bei der Subsumtion wieder aufgegeben hat (BAG 32, 203, 206 f. = AP Nr. 1 zu § 72 a ArbGG 1979 Grundsatz). Solche Rechtsfehler sind hier nicht ersichtlich und werden auch von der Revision nicht gerügt. Vielmehr geht auch die Beklagte davon aus, daß die Klägerin mit ihrer Tätigkeit seit 16. Mai 1976 das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. V c BAT Fallgruppe 1 a erfüllt.

Die Klägerin erfüllt auch seit 1. Januar 1981 das weitere Merkmal der VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 c "nach dreijähriger Bewährung in VergGr. V c Fallgruppe 1 a". Denn ihre bis 1. Januar 1981 geleistete tatsächliche Arbeitszeit nach VergGr. V c BAT Fallgruppe 1 a entspricht der dreijährigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Angestellten. Bei der Berechnung der Bewährungszeit können entgegen der Auffassung der Beklagten die Zeiten der Teilzeitbeschäftigung der Klägerin nicht unberücksichtigt bleiben. Dies folgt aus dem Sinn und Zweck des Bewährungsaufstiegs. Insoweit enthält § 23 a BAT, der unmittelbar nur für den Bewährungsaufstieg nach den mit Hinweiszeichen ° gekennzeichneten Fallgruppen gilt, einen allgemeinen Rechtsgedanken, der auch bei dem Fallgruppen-Bewährungsaufstieg berücksichtigt werden kann



(vgl. BAG Urteil vom 9. November 1983 - 4 AZR 420/82 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Danach ist das Erfordernis der Bewährung erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat (§ 23 a Nr. 1 BAT). Die Tarifvertragsparteien gehen hierbei ersichtlich davon aus, daß ein Angestellter im Laufe der Zeit innerhalb seines Aufgabengebiets Fähigkeiten und Fertigkeiten durch seine Tätigkeit hinzugewinnt, die seine persönliche Qualifikation erhöhen und eine Höhergruppierung rechtfertigen. Damit honorieren die Tarifvertragsparteien ein gewisses Erfahrungswissen, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt. Ein solches Erfahrungswissen kann auch ein teilzeitbeschäftigter Angestellter gewinnen, wenn er während seiner vertraglichen Arbeitszeit die Merkmale der Fallgruppe erfüllt, aus der er in eine höhere Vergütungsgruppe aufsteigen kann. Deshalb kann der Auffassung der Revision nicht zugestimmt werden, die Tätigkeiten nur dann als Bewährungszeiten anerkennen will, wenn der für den Bewährungsaufstieg heranzuziehende qualifizierende Anteil der Tätigkeit 50 v.H. der Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten umfaßt. Die Revision verkennt insoweit, daß nach dem eindeutigen Wortlaut des § 22 BAT auch der teilzeitbeschäftigte Angestellte in die Vergütungsgruppe eingruppiert ist, deren Anforderungen er mit Arbeitsvorgängen erfüllt, die die Hälfte seiner vertraglichen Arbeitszeit in Anspruch nehmen.

Andererseits ist der Revision einzuräumen, daß bei einem teilzeitbeschäftigten Angestellten Bewährungszeiten nicht nach



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



den Zeiträumen bemessen werden können, wie sie die tariflichen Vorschriften für vollbeschäftigte Angestellte vorsehen. Auch dies folgt aus dem Sinn und Zweck des Bewährungsaufstiegs, der aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelungen des BAT ersichtlich ist. Die Tarifvertragsparteien des BAT gehen bei ihren Regelungen von einem vollbeschäftigten Angestellten aus, wie zahlreiche Sonderregelungen des BAT für Teilzeitbeschäftigte beweisen (vgl. z.B. § 3 Buchst. q und r BAT, § 23 a Nr. 6 BAT). Setzen die Tarifvertragsparteien daher bei der Festsetzung bestimmter Bewährungszeiten einen vollbeschäftigten Angestellten voraus, gehen sie damit notwendigerweise auch von einer entsprechend langen Bewährung während der Arbeitszeit des vollbeschäftigten Angestellten aus. Die Erfahrung, die ein vollbeschäftigter Angestellter während der festgesetzten Bewährungszeit innerhalb seiner Arbeitszeit gewinnen kann und die nach dem Willen der Tarifvertragsparteien im Einzelfall seine Höhergruppierung kraft Bewährung rechtfertigt, kann ein teilzeitbeschäftigter Angestellter mit entsprechend langer Bewährungszeit jedoch erst nach einem längeren Zeitraum gewinnen, da ihm weniger wöchentliche Arbeitszeit zur Erlangung der Erfahrung zur Verfügung steht. Denn außerhalb seiner Arbeitszeit ist der Angestellte nicht mit Tätigkeiten seines beruflichen Aufgabengebiets befaßt, für das er daher insoweit auch keine Erfahrungen sammeln kann. Dies rechtfertigt es, bei einem teilzeitbeschäftigten Angestellten die tariflich - für Vollbeschäftigte vorgesehene - Bewährungszeit nur zu dem Teil anzurechnen, der seiner persönlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.



Diese aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang abgeleiteten allgemeinen Rechtsgedanken zum Bewährungsaufstieg des BAT haben ihren Niederschlag auch in der Vorschrift des § 23 a Nr. 6 BAT gefunden, die damit die hier vorgenommene Auslegung bestätigt. Nach § 23 a Nr. 6 BAT werden Bewährungszeiten von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nur in einem bestimmten Umfang auf die tarifliche Bewährungszeit angerechnet. Darin kommt zum Ausdruck, daß Erfahrungswissen und demzufolge die für den Bewährungsaufstieg erforderliche Bewährung nur während der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit erlangt werden kann. § 23 a Nr. 6 BAT enthält für teilzeitbeschäftigte Angestellte eine Pauschalregelung hinsichtlich der Anrechnung auf die tarifliche Bewährungszeit, wenn er vorschreibt, daß Bewährungszeiten, in denen der Angestellte regelmäßig mit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt war, voll, Bewährungszeiten, in denen er mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt war, zur Hälfte angerechnet werden. Diese Pauschalregelung ist praktikabel, aber entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auf den Fallgruppen-Bewährungsaufstieg weder unmittelbar noch entsprechend anwendbar. Denn die Tarifvertragsparteien unterscheiden streng zwischen dem Bewährungsaufstieg nach den Fallgruppen mit dem Hinweiszeichen ° im Sinne von § 23 a BAT und dem Fallgruppen-Bewährungsaufstieg. Die Gerichte sind daher gehalten, diesen von den Tarifvertragsparteien gewollten Unterschied zu beachten und dürfen deshalb Vorschriften des § 23 a BAT nicht allein deshalb auf den Fallgruppen-Bewährungsaufstieg entsprechend anwenden, weil es auch hier - wie in § 23 a BAT - um eine Höhergruppierung



kraft Bewährung geht (vgl. BAG Urteil vom 9. November 1983 - 4 AZR 420/82 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Dem allgemeinen Rechtsgedanken, der hinter der Regelung des § 23 a Nr. 6 BAT steht und der z. B. auch durch die Verweisung auf diese Vorschrift in der Zulagenregelung für Angestellte im Schreibdienst kraft Bewährung (Fußnote 1 zu den Fallgruppen 1 und 3 der VergGr. VII des Teils II Abschnitt N der Anlage 1 a zum BAT) zum Ausdruck kommt, kann aber beim Fallgruppen-Bewährungsaufstieg dadurch Rechnung getragen werden, daß bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern die von ihnen mit ihrer Tätigkeit abgeleistete kalendarische Bewährungszeit entsprechend angepaßt wird.

Mit dem hier erzielten Ergebnis berücksichtigt der Senat, daß Tarifvertragsparteien mit den von ihnen gesetzten Normen ein praktikables, vernünftiges, gerechtes und zweckorientiertes Ergebnis erreichen wollen (vgl. BAG 42, 244 = AP Nr. 2 zu § 21 TVAL II). Insbesondere vermeidet die hier vertretene Auslegung bei einem Arbeitszeitwechsel von Angestellten jegliche Manipulation. Der Wechsel von Teilzeitarbeit zur Vollbeschäftigung und umgekehrt führt nicht zur willkürlichen Annahme oder Aberkennung von Bewährungsaufstiegszeiten. Vielmehr muß jeder Angestellte die gleiche tatsächliche Arbeitszeit zurückgelegt haben, um eine bestimmte Bewährungszeit, die der Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten entspricht, zu erreichen.

Nach diesen Grundsätzen hat die Klägerin ab 1. Januar 1981 eine dreijährige Bewährungszeit in VergGr. V c BAT Fallgruppe 1 a erreicht. Der Zeitraum vom 16. Mai 1976 bis 30. September



- 14 -

1979 umfaßt 40 1/2 Monate, so daß für die insoweit teilzeitbeschäftigte Klägerin zunächst 20 1/4 Monate Bewährungszeit anzurechnen sind. Da die Klägerin in der Zeit vom 1. Januar 1978 bis 31. Mai 1978 nicht nur halbtags beschäftigt war, sondern wöchentlich 25 Arbeitsstunden ableistete, erreicht sie damit für die Zeit vom 16. Mai 1976 bis 30. September 1979 eine anzurechnende Bewährungszeit von 21 Monaten. Hinzu kommt der Zeitraum vom 1. Oktober 1979 bis 31. Dezember 1980, in dem die Klägerin vollbeschäftigt war, so daß insoweit 15 Monate anzurechnen sind. Mit 21 + 15 Monaten anzurechnender Bewährungszeiten, das sind 36 Monate = drei Jahre, hatte die Klägerin am 1. Januar 1981 die dreijährige Bewährungszeit in VergGr. V c BAT Fallgruppe 1 a erreicht. Die Bewährung der Klägerin in ihrer Tätigkeit ist unbestritten.

Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Dr. Kiefer

Wehner



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

