

Aktenzeichen: 4 AZR 392/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 2. Juli 2008
- 4 AZR 392/07 -

I. Arbeitsgericht
Mainz Kammer Bad Kreuznach

Urteil vom 30. August 2006
- 6 Ca 1772/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 20. März 2007
- 3 Sa 995/06 -

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 392/07
3 Sa 995/06
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
2. Juli 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und
Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen
Verhandlung vom 2. Juli 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundes-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

arbeitsgericht Beppler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wolter und Creutzfeldt sowie den ehrenamtlichen Richter von Dassel und die ehrenamtliche Richterin Dierßen für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 20. März 2007 - 3 Sa 995/06 - wird zurückgewiesen.
2. Von den Kosten des Revisionsverfahrens haben der Kläger 7/10 und die Beklagte 3/10 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers. 1
- Der 42jährige Kläger ist staatlich geprüfter Krankenpfleger. Seit dem 2
1. April 2003 ist er bei der Beklagten beschäftigt. Bis Mitte des Jahres 2005 war er Mitglied der Gewerkschaft ver.di.
- Am 24. September 2004 unterzeichneten die Pro Seniore Consulting 3
und Conception für Senioreneinrichtungen AG (Pro Seniore AG) und die Gewerkschaft ver.di verschiedene Tarifverträge, nämlich den Manteltarifvertrag (MTV) mit den Anlagen A und B, den Tarifvertrag über eine Zuwendung und den Vergütungstarifvertrag Nr. 1. Der betriebliche Geltungsbereich der Tarifverträge wurde - in teilweise voneinander abweichenden Formulierungen - auf die in der Anlage A zum MTV auf die im Einzelnen aufgeführten 21 zum Konzern der Pro Seniore AG gehörenden Seniorenbetriebsgesellschaften, darunter auch die Beklagte, mit insgesamt ebenfalls aufgeführten 96 „Residenzen“ (Einrichtungen) erstreckt.
- Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er sei seit dem 1. April 2005 in 4
der VergGr. Ap V der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV eingruppiert. Er pflege seit dem 1. April 2003 alte - gesunde und kranke - Menschen und sei als



Krankenpfleger gemäß Nr. 2 der Vorbemerkungen der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV den Altenpflegern gleichgestellt. Er habe sich, wie vom Tätigkeitsmerkmal der VergGr. Ap V vorgesehen, auch zwei Jahre in der VergGr. Ap IV Fallgruppe 1 bewährt. Aus dem Wortlaut und dem Sinn und Zweck der Tarifnorm ergebe sich, dass die Bewährungszeit nicht erst mit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages beginnen könne, sondern auch davor liegende Zeiten der Bewährung zu berücksichtigen seien.

Der Kläger hat zuletzt - soweit für die Revision noch von Bedeutung - 5
beantragt

festzustellen, dass der Kläger ab 1. April 2005 in die VergGr. Ap V der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV eingruppiert ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Eine Eingruppierung 6
in die VergGr. Ap V sei nicht gegeben, weil bei der Bemessung der Bewährungszeit Zeiten vor Inkrafttreten des Tarifvertrages außer Betracht zu bleiben hätten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit hier von Interesse - statt- 7
gegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht hinsichtlich der Eingruppierung des Klägers das erstinstanzliche Urteil abgeändert und festgestellt, dass der Kläger erst ab 1. Januar 2007 in der VergGr. Ap V eingruppiert sei.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der 8
Kläger weiterhin die antragsgemäße Feststellung seiner Eingruppierung. Die Beklagte hat ihre gegen das Berufungsurteil zunächst eingelegte Revision zurückgenommen und beantragt nunmehr noch die Zurückweisung der Revision des Klägers.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. 9



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



- A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung - kurz zusammengefasst - damit begründet, dass sich die Vergütung des Klägers seit dem 1. Januar 2005 nach der VergGr. Ap IV richtet und nicht nach der VergGr. Ap V, da die Bewährungszeit als Altenpfleger erst seit Inkrafttreten des MTV und nicht bereits seit Aufnahme seiner Tätigkeit bei der Beklagten als „exam. Pflegefachkraft“ am 1. April 2003 zu berechnen sei. Die Geltung des MTV sei durch den Austritt des Klägers aus der Gewerkschaft im Jahre 2005 nicht betroffen, da der MTV gemäß § 3 Abs. 3 TVG bis zu seinem Ende weiter gelte. 10
- B. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass die Bewährungszeit für die tarifliche Höhergruppierung erst mit Inkrafttreten des MTV am 1. Januar 2005 begonnen hat und mit Ablauf des Jahres 2006 endet, der Kläger mithin seit dem 1. Januar 2007 in der VergGr. Ap V eingruppiert ist. 11
- I. Die Klage ist zulässig; der Antrag bedarf allerdings der Auslegung. 12
- Der Kläger begehrt mit ihm dem Wortlaut nach die Feststellung, dass er in eine bestimmte Vergütungsgruppe „eingruppiert ist“. Dabei handelt es sich nicht um die im öffentlichen Dienst allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage. Als eine solche wird regelmäßig der Antrag bezeichnet, wonach eine konkrete Vergütungsverpflichtung des Arbeitgebers nach Maßgabe einer bestimmten Vergütungsgruppe der Vergütungsordnung des BAT oa. festgestellt werden soll (*vgl. nur Senat 8. November 2006 - 4 AZR 620/05 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 304; 6. Dezember 2006 - 4 AZR 659/05 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 303; 26. Januar 2005 - 4 AZR 6/04 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 302*). Bei der hier gewählten Formulierung des „Eingruppiert-Seins“ handelt es sich jedoch nicht um ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis. Ein solches ist sowohl die vertragliche oder gesetzliche Rechtsbeziehung insgesamt als auch jede Rechtsfolge, jedes Recht und jede Verpflichtung aus dieser Beziehung, nicht aber eine abstrakte Rechtsfrage oder einzelne Voraussetzungen eines Rechtsverhältnisses, wie das „Eingruppiert-Sein“, aus dem sich Rechtsfolgen ergeben können, was aber eine konkrete Verpflichtung der Beklagten nicht auslöst (*Senat 16. April 1997 - 4 AZR 270/96 - AP MTVAng-LV*) 13



§ 22 Nr. 1 mwN; aA Zwanziger in Kittner/Zwanziger Arbeitsrecht 4. Aufl. § 64 Rn. 16). Der Antrag ist jedoch wegen des erkennbaren Zieles des Klägers dahingehend auszulegen, dass er die Feststellung der Vergütungsverpflichtung der Beklagten im Sinne eines Eingruppierungsfeststellungsantrags begehrt; als solcher ist der Antrag dann auch zulässig.

II. Der Antrag in dem in der Revision noch streitigen Umfang ist jedoch 14
unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass die tarifliche Bewährungszeit für die konkret vom Kläger geltend gemachte Vergütungs- und Fallgruppe erst mit Inkrafttreten des MTV zu laufen beginnen konnte.

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der MTV kraft beider- 15
seitiger 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). Der Kläger war bis zur Jahresmitte 2005 Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ver.di. Seine Tarifgebundenheit an die zwischen seiner Gewerkschaft und der Beklagten geschlossenen Tarifverträge bleibt bestehen, bis diese enden (§ 3 Abs. 3 TVG).

2. Die sich aus der Geltung des Tarifvertrages für das Arbeitsverhältnis 16
der Parteien für die Ermittlung der Eingruppierung des Klägers ergebenden Vorschriften lauten:

„§ 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 Tätig-



keitsmerkmalen 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 auszugsweise wie folgt:

17

„Anlage B zum Manteltarifvertrag vom 24.09.2004

Pflegepersonal

Begriffsbestimmungen

Vorbemerkungen

...

Nr. 2

Krankenschwestern, die Tätigkeiten von Altenpflegerinnen ausüben, sind als Altenpflegerinnen eingruppiert.

...

Vergütungsgruppe Ap IV

1. Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit
2. ...

Vergütungsgruppe Ap V

1. Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit
nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Ap IV
FG 1“

3. Danach war der Kläger vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2006 in der VergGr. Ap IV eingruppiert. Erst seit dem 1. Januar 2007 ist er nach Vergütungsgruppe Ap V zu vergüten.

18

a) Die Auslegung eines Tarifvertrages durch das Berufungsgericht ist in 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 Aus-

19



legung 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*).

b) 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 IV - erfüllt, und anschließend, ob das Merkmal der darauf aufbauenden höheren Vergütungsgruppe - hier der VergGr. Ap V - vorliegt.

c) Das Landesarbeitsgericht ist entgegen einer in den Vorinstanzen geäußerten Auffassung der Beklagten rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass die Tätigkeit des Klägers das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. Ap IV (Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit) erfüllt.

Das Landesarbeitsgericht hat dabei maßgebend berücksichtigt, dass der Kläger von der Beklagten als „examierte Pflegefachkraft“ eingestellt worden ist, mithin im Hinblick auf die von ihm absolvierte Ausbildung als Krankenpfleger. Bereits aus der Begriffsbestimmung zur Anlage B zum MTV sei entnehmbar, dass im Normalfall Krankenpfleger als Altenpfleger eingruppiert seien. Die Beklagte habe den zwar knappen, aber noch ausreichend substantiierten Vortrag des Klägers zu den ihm übertragenen und von ihm

20

21

22



ausgeübten Tätigkeiten nicht hinreichend substantiiert bestritten. Diesen im Detail dargelegten und überzeugenden Erwägungen ist die Beklagte weder formell durch eine eigene Revisionsrüge noch im Rahmen der Revisionserwiderung entgegengetreten.

d) Entgegen der Auffassung der Revision ist das Landesarbeitsgericht auch rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass der Kläger nicht bereits zum 1. April 2005 infolge der Ableistung der Bewährungszeit im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. Ap V Fallgruppe 1 der Anlage B zum MTV in der VergGr. Ap V eingruppiert war. Denn diese tariflich vorgesehene Bewährungszeit konnte nicht vor dem 1. Januar 2005 beginnen. Diese Auffassung hat der Senat in seiner eine andere Einrichtung der Pro-Seniore-Gruppe betreffenden Entscheidung vom 17. Oktober 2007 (- 4 AZR 1005/06 - NZA 2008, 713, 716 ff.) ausführlich begründet. Der Senat sieht auch nach nochmaliger Überprüfung keinen Anlass, hiervon abzugehen.

23

aa) Tarifvertragsparteien bestimmen selbst über die tarifliche Bewertung von Vorbeschäftigungszeiten und -tätigkeiten. Sie sind dabei weitgehend frei. Die Tarifvertragsparteien der Pro-Seniore-Tarifverträge haben sowohl hinsichtlich der Beschäftigungszeit bei der Bestimmung der Vergütungsstufe innerhalb einer Vergütungsgruppe als auch bei der tariflichen Höhergruppierung aufgrund vergangener Tätigkeiten differenzierte Regelungen getroffen. So ist nicht nur im MTV die Beschäftigungszeit in mehrfacher Hinsicht abgestuft definiert, nämlich als Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber (§ 11 Ziff. 1 MTV), der Tätigkeit bei der Pro Seniore AG oder deren Tochtergesellschaften (§ 12b Ziff. 1, § 11 Ziff. 2 MTV) und Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern (§ 12b Ziff. 2 Satz 2 MTV). Auch im Bereich der Tätigkeitsmerkmale in der Anlage B zum MTV selbst sind unterschiedlich bewertete Tätigkeitszeiten definiert. So ist für die Eingruppierung von Altenpflegehelferinnen in der VergGr. Ap IV Fallgruppe 2 eine mindestens „sechsjährige Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis“ als Voraussetzung genannt. Die Anforderungen an die Bewährungstätigkeit in der niedrigeren Vergütungsgruppe sind ebenfalls unterschiedlich. So wird teilweise die „Tätigkeit“ in einer be-

24



stimmten Fallgruppe der niedrigeren Vergütungsgruppe gefordert (zB VergGr. Ap VI Fallgr. 1 und 2), in anderen Fällen die „Bewährung“ in einer solchen Fallgruppe (zB VergGr. Ap VII Fallgr. 1 und 4). Bei den gewerblichen Arbeitnehmern wird in der VergGr. IXb Fallgr. 2 vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer eine „einjährige Tätigkeit in der Vergütungsgruppe X“ absolviert hat, also nicht spezifiziert auf eine der dort geregelten insgesamt sechs Fallgruppen. Auch die VergGr. VII Fallgr. 3 verlangt von den aufstiegsberechtigten Arbeitnehmern der VergGr. VIII nur eine Bewährung „in dieser Vergütungsgruppe“. Nach den Kriterien für die Auslegung eines Tarifvertrages als Rechtsnormenwerk ist regelmäßig davon auszugehen, dass Tarifvertragsparteien durch eine unterschiedliche Terminologie auch unterschiedliche Regelungen treffen wollen. So auch hier: aus den unterschiedlichen Begriffen muss geschlossen werden, dass die Tarifpartner sich die Frage der Anrechnung von Tätigkeiten auf die Erfüllung von Tätigkeitsmerkmalen in Aufstiegsgruppen gestellt und differenziert beantwortet haben. Von einer Anerkennung reiner Tätigkeitszeiten außerhalb der Wirksamkeit des MTV sind die Tarifvertragsparteien nicht ausgegangen, auch wenn sie unter nachvollziehbaren Gesichtspunkten durchaus als gleichwertig erscheinen können. Eine solche Entscheidung haben die Gerichte hinzunehmen (*Senat 14. April 1999 - 4 AZR 189/98 - BAGE 91, 163, 173 f.*).

bb) Dementsprechend hat der Senat in einem anderen Fall die Bestimmung des MTV, der für den Bewährungsaufstieg eines Beschäftigungstherapeuten die Bewährung „in der Tätigkeit“ vorsieht, dahingehend ausgelegt, dass diese Bewährungszeit nicht an die (normative) Geltung einer bestimmten Vergütungsordnung gebunden ist, sondern allein an die (beanstandungsfreie) Ausübung der Tätigkeit eines Beschäftigungstherapeuten selbst. Diese Qualifizierung der Tätigkeit ist ebenfalls nicht an den Tarifvertrag gebunden. Wie dargelegt, knüpft der Begriff der „Tätigkeit eines Beschäftigungstherapeuten“ an allgemeine, teilweise gesetzlich normierte Voraussetzungen an, nicht jedoch an die Geltung einer Tarifnorm des MTV Pro Seniore. Eine solche Ausübung bedarf daher bereits dem Wortlaut nach nicht der Geltung des Vergütungssystems und der Einordnung dieser Tätigkeit in diese Ordnung (*Senat 9. April 2008 - 4 AZR 117/07 -*).

25



cc) Aus demselben Grund hat der Senat auf der anderen Seite jedoch in mehreren Fällen entschieden, dass in den Konstellationen, in denen das Tätigkeitsmerkmal die Bewährung in einer bestimmten Vergütungsgruppe und/oder in einer bestimmten Fallgruppe verlangt, nach dem tariflichen Wortlaut die normative Geltung der entsprechenden Vergütungsordnung vorausgesetzt wird. Eine solchermaßen bestimmte Bewährungszeit kann daher erst mit Inkrafttreten der zu Grunde liegenden Vergütungsordnung zu laufen beginnen (*vgl. dazu ausführlich 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 34 bis 50, NZA 2008, 713, 715 ff.*). Dementsprechend ist das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass der Kläger die für die VergGr. Ap V Fallgruppe 1 vorgesehene Bewährungszeit in der VergGr. Ap IV Fallgruppe 1 erst am 31. Dezember 2006 beendet hat und deshalb erst ab dem 1. Januar 2007 in der VergGr. Ap V eingruppiert ist. Hiergegen bringt der Kläger keine neuen Einwände vor.

26

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

27

Bepler

Der Richter am
Bundesarbeitsgericht
Dr. Wolter ist wegen
Eintritts in den Ruhe-
stand an der Unter-
schrift verhindert.

Bepler

Creutzfeldt

v. Dassel

Dierßen



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

