

Aktenzeichen: 4 AZR 410/83

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 30. Januar 1985

- 4 AZR 410/83 -

I. Arbeitsgericht Reutlingen Urteil vom 13. September 1982

- 3 Ca 362/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 2. März 1983

Baden-Württemberg

- 2 Sa 150/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort: Höhergruppierung im Einzelhandel

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel; MTV Einzelhandel
Baden-Württ. § 10; Gehalts- und Lohntarifvertrag Einzel-
handel Baden-Württ., Gruppen II, III (Erste Verkäuferin)

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Umgruppierung von Berufsjahren nach Tätigkeitsjahren



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 410/83

2 Sa 150/82 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Januar 1985

Urteil

Haust,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Januar 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Jansen und Wiese für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 2. März 1983 - 2 Sa 150/82 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die 1957 geborene verheiratete Klägerin ist im Kaufhaus der Beklagten in R seit dem 1. Juli 1974 als Verkäuferin angestellt. Beide Parteien sind Mitglieder der tarifschließenden Verbände des Einzelhandels in Baden-Württemberg. Vom 1. Juli bis zum 31. Juli 1979 erhielt die Klägerin Gehalt nach der Beschäftigungsgruppe II im 6. Berufsjahr, Ortsklasse 1 des Gehalts- und Lohn tariffvertrages für die Arbeitnehmer und Auszubildenden des Einzelhandels in Baden-Württemberg in Höhe von monatlich 1270,-- DM brutto. Ab 1. August 1979 wurde die Klägerin Erste Verkäuferin und dementsprechend in die Beschäftigungsgruppe III umgruppiert, nach deren erstem Tätigkeitsjahr sie nun bezahlt wurde. Von diesem Zeitpunkt an betrug ihr Gehalt monatlich 1.425,-- DM brutto; ab 1. Februar 1980 betrug es 1.475,-- DM brutto. Vom 1. August 1980 an bemaß sich die Vergütung der Klägerin nach dem zweiten Tätigkeitsjahr, vom 1. August 1981 an nach dem dritten Tätigkeitsjahr und ab 1. August 1982 nach dem vierten Tätigkeitsjahr der Beschäftigungsgruppe III.

Soweit die nach den entsprechenden Tätigkeitsjahren in Beschäftigungsgruppe III zu zahlende Vergütung geringer war als diejenige, welche die Klägerin bei einem Verbleiben in der Beschäftigungsgruppe II aufgrund der dann dort zurückgelegten Berufsjahre hätte erhalten müssen, zahlte ihr die Beklagte außerdem den jeweiligen Unterschiedsbetrag bis zur Höhe des Gehalts, das ihr nach der Zahl der Berufsjahre in Gruppe II zugestanden hätte.

Mit der vorliegenden Klage begehrt die Klägerin für den Zeitraum von Juli 1981 bis Mai 1982 Zahlung des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tarifgehalt im achten Berufsjahr der Beschäftigungsgruppe II und dem nächsthöheren Tarifgehalt der Beschäftigungs-

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

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

gruppe III, nämlich nach dem ab 1. April 1981 gültigen Gehalts- und Lohntarifvertrag demjenigen Tarifgehalt des fünften Tätigkeitsjahres, sowie die gerichtliche Feststellung, daß sie in der Folgezeit nach dem fünften Tätigkeitsjahr der Beschäftigungsgruppe III und ab 1. August 1982 nach dem sechsten Tätigkeitsjahr zu vergüten sei.

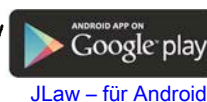
Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, höherwertige Tätigkeiten seien nach Sinn und Zweck des Tarifvertrages bei gleichen Tätigkeitsjahren auch höher zu vergüten. Die insofern vorhandene Tariflücke sei dahingehend zu schließen, daß nicht nur im Zeitpunkt der Versetzung von der Gruppe II in die Gruppe III das dem Tarifgehalt der Gruppe II folgende nächsthöhere Tarifgehalt der Gruppe III zu zahlen sei, sondern auch in den nachfolgenden Jahren. Demgemäß könne sie ab dem 1. Juli 1981 Vergütung nach dem fünften Tätigkeitsjahr der Gruppe III beanspruchen und ab 1. Juli 1982 nach dem sechsten Tätigkeitsjahr der Gruppe III, weil die dem höheren Tarifgehalt entsprechenden Tätigkeitsjahre als zurückgelegt gelten müßten. Anderenfalls könnte ein Arbeitnehmer jahrelang trotz Umgruppierung in eine höherwertige Tätigkeit nicht mehr verdienen, als er für seine frühere, geringerwertige Tätigkeit nach Berufsjahren erhalten hätte.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 221,-- DM brutto Restgehalt für die Monate Juli 1981 bis Mai 1982 zuzüglich 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit Klagezustellung zu bezahlen,
2. festzustellen, daß die Klägerin in das fünfte Tätigkeitsjahr und ab dem 1. August 1982 in das sechste Tätigkeitsjahr der Beschäftigungsgruppe III des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Baden-Württemberg einzugruppieren und



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



- 4 -

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat entgegnet, es bestehe keine Tariflücke, eine erneute fiktive Umgruppierung in den Folgejahren sei nicht tariflich vorgesehen. § 10 Abs. 7 MTV bestätige den Grundsatz, daß Berufs- und Tätigkeitsjahre in der Regel in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zu durchlaufen seien. Die insofern bestehenden Ausnahmen träfen auf den Streitfall nicht zu. Die Protokollnotiz verbiete lediglich eine Schlechterstellung. Die in Frage stehenden Tarifverträge gingen auch nicht von dem Grundsatz aus, daß eine höherwertige Tätigkeit besser bezahlt werden müsse.

Die Klage blieb in beiden Vorinstanzen erfolglos. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen.

Zutreffend gehen die Vorinstanzen davon aus, daß der Klägerin ein Anspruch auf ein höheres als das ihr gezahlte Entgelt nicht zusteht und sie auch nicht in Beschäftigungsgruppe III vom 1. August 1982 an nach dem 6. Tätigkeitsjahr zu vergüten ist. Die Vorschrift des § 10 Ziff. 7 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer und Auszubildenden des Einzelhandels in Baden-Württemberg bestimmt:

"Wird der Angestellte in eine höhere Beschäftigungsgruppe versetzt, so erhält er das seinem bisherigen Tarifgehalt folgende höhere Tarifgehalt der neuen Beschäftigungsgruppe. Bei dem höheren Tarifgehalt entsprechenden Berufs- oder Tätigkeitsjahre gelten
als zurückgelegt."



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 5 -

Durch diese Vorschrift wird erreicht, daß bei einer Höhergruppierung in jedem Falle ein höheres Gehalt gezahlt wird, als es bisher dem Angestellten zustand. Dabei werden diese Tätigkeitsjahre, die damit erreicht werden, auch in Zukunft der weiteren Vergütung zugrunde gelegt und gelten als zurückgelegt. Danach ist bei der Umgruppierung der Klägerin von Gruppe II in den Lohn der Gruppe III verfahren worden. Die Klägerin erhielt bei ihrer Höhergruppierung ab 1. August 1979 ein höheres Gehalt, als es ihr bisher nach Berufsjahren in Beschäftigungsgruppe II zustand. Diese Regelung gilt aber nur zum Zeitpunkt der Höhergruppierung und verlangt allein den Vergleich bei der Umgruppierung. In Zukunft wird dann das Tarifgehalt nach der zutreffenden höheren Beschäftigungsgruppe III ausgehend von den so berechneten Tätigkeitsjahren errechnet.

Wegen der unterschiedlichen Abstufungen in den einzelnen Beschäftigungsgruppen kann es dann aber in den Folgejahren dazu kommen, daß ein Angestellter in der höheren Vergütungsgruppe weniger verdient, als wenn er in der niedrigeren Gruppe verblieben wäre. Das ist bei der Klägerin deshalb der Fall, weil sie aufgrund der in der Gruppe II maßgeblichen Zahl der Berufsjahre höhere Gehälter erzielt hätte als nach den auf Tätigkeitsjahre abgestellten Vergütungen der Gruppe III. Auch dieser Fall ist aber ausdrücklich tariflich geregelt. Die Tarifvertragsparteien haben nämlich zu § 10 Ziff. 7 MTV eine Protokollnotiz abgeschlossen, die ab 1. März 1975 gültig ist und lautet:

"Durch diese Bestimmung dürfen Angestellte, die von Gruppe II nach Gruppe III umgruppiert werden, auch in den folgenden Tätigkeitsjahren nicht schlechter gestellt sein, als wären sie in der Gruppe II verblieben."



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



- 6 -

Damit wird dem hier vorliegenden Fall Rechnung getragen, daß wegen der größeren Steigerung nach Berufsjahren in der Gruppe II die Vergütung höher werden kann als die nach Gruppe III zu zahlende Vergütung. Die Tarifvertragsparteien haben demgemäß vorgesehen, daß auch in den Folgejahren jeweils eine Garantie des Gehaltes als Mindestvergütung gegeben wird, das erreicht worden wäre, wenn die bisherige Gruppe maßgeblich geblieben wäre. Damit hat aber die tarifliche Regelung lediglich ein Verbot der Schlechterstellung ausgesprochen. Im Gegensatz zur Auffassung der Klägerin ist in dieser Bestimmung nicht festgelegt, daß der Arbeitnehmer nach einer Umgruppierung jeweils auch in Zukunft um mindestens einen Teil der Vergütung bessergestellt werden müsse. Die Klägerin will damit entgegen der tariflichen Regelung aus der Protokollnotiz ein Gebot der jeweiligen Besserstellung machen, was aber von den Tarifvertragsparteien gerade nicht vereinbart worden ist. Die Regelung enthält vielmehr lediglich ein Verbot, daß das Gehalt nach der höheren Vergütungsgruppe wegen der unterschiedlichen Steigerungsvoraussetzungen und Steigerungsstufen nicht geringer sein darf als das Gehalt nach der niedrigeren Gruppe. Damit kann es dazu kommen, daß über einen bestimmten Zeitraum hin kein höheres Gehalt als nach der niedrigeren Gruppe gezahlt wird. Im Ergebnis gleicht sich das erst dann wieder aus, wenn nach mehreren Tätigkeitsjahren auch die Klägerin wiederum in höhere Gehaltsstufen hineinwächst, so daß immer nur für eine begrenzte Zeit eine Besserstellung in der höheren Vergütungsgruppe nicht erreicht wird.

Enthält aber damit die tarifliche Regelung keine Garantie des Aufstiegs und eines jeweils höheren Gehalts, kann die Klägerin auch keine höhere Vergütung

- 7 -



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



- 7 -

verlangen, als sie ihr beim Verbleiben in Gruppe II nach den dort zurückgelegten Berufsjahren zugestanden hätte. Die Klägerin muß abwarten, bis sie aufgrund der zurückgelegten Tätigkeitsjahre auch in Gruppe III ein höheres Gehalt erzielt. Die Endgehälter sind nach entsprechenden Tätigkeitsjahren auch in Gruppe III höher als die in Gruppe II, so daß auch die Klägerin entsprechend ihrer höherwertigen Tätigkeit dann wieder eine höhere Vergütung erhalten wird.

Unter diesen Umständen kann auch entgegen der Auffassung der Klägerin eine Tariflücke nicht angenommen werden. Maßgeblich für die Gehaltsverbesserung ist nach der tariflichen Regelung allein der Zeitpunkt der Umgruppierung. Dieses Aufsteigen in das nächste höhere Gehalt bewirkt gleichzeitig eine Erhöhung der an sich sonst jeweils zu durchlaufenden Berufs- oder Tätigkeitsjahre. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist damit ein jährlicher Vergleich für die Gehaltsverbesserung tariflich nicht festgelegt und findet damit auch keine Stütze in der Tarifnorm. Die Tarifnorm enthält auch keine Lücke, sondern regelt den Fall, daß man in der bisherigen Gruppe höherbezahlt wurde, nur mittels der Protokollnotiz im Wege des Verbots der Schlechterstellung. Eine jeweilige Besserstellung, wie die Klägerin das will, kann damit in den Tarifvertrag nicht hineingelegt werden. Zutreffend hebt auch das Landesarbeitsgericht hervor, daß dann, wenn es dem Willen der Tarifvertragsparteien entsprochen hätte, daß der höhergruppierte Angestellte auch in den Folgejahren stets das gegenüber dem Tarifgehalt der niedrigeren Gruppe höhere Gehalt erhalten müßte, die Protokollnotiz überflüssig gewesen

- 8 -



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



- 8 -

wäre. Zu einer Schlechterstellung hätte es dann
nämlich nicht kommen können.

Haben aber damit die Vorinstanzen angesichts
dieser tariflichen Regelung die Klage mit Recht
abgewiesen, war die Revision der Klägerin mit der
Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Peter Jansen

Wiese

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)