

15. Nov. 1967

128

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BAT § 23 i. V. m. dem 3. Änderungsstarifvertrag zum BAT vom 8. November 1962, VergGr. II (Bewährungsaufstieg aus VergGr. III); TVG § 4 Absätze 1 und 3

Leitsätze:

1. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit (VergGr. III Fallgruppe 1 Buchstabe a) sind, wenn sie sich während einer bestimmten vom Tarif vorgeschriebenen Zeit in ihrer Tätigkeit bewährt haben, in die VergGr. II Fallgruppe 1 Buchstabe b höherzugruppieren.
2. Der Lauf der Bewährungszeit ist nicht von der tatsächlichen Eingruppierung des Angestellten in die der vorausgesetzten Tätigkeit entsprechenden Vergütungsgruppe abhängig. Es kommt lediglich darauf an, daß der Angestellte die in der schon genannten Fallgruppe der VergGr. III umschriebene Tätigkeit ausgeübt hat.
3. Sinn und Zweck der tariflichen Regelung eines Bewährungsaufstiegs ist es nicht, daß der Angestellte während der Bewährungszeit die Bezüge einer bestimmten Vergütungsgruppe erhalten hat, sondern daß er sich in einer nach bestimmten Merkmalen der tariflichen Vergütungsordnung qualifizierten Tätigkeit über einen festgesetzten Zeitraum bewährt hat. Auf diese Weise wird die nachgewiesene Eignung zum Merkmal der Leistungsbewertung gemacht, für die es aber ohne Bedeutung ist, wie der Angestellte durch seinen Arbeitgeber während der Bewährungszeit tatsächlich eingruppiert war.
4. Der Eingruppierungsakt des Arbeitgebers ist kein konstitutives Erfordernis für den tariflichen Vergütungsanspruch des Angestellten. Dieser erwirbt den Anspruch auf die für die auszuübende Tätigkeit vorgesehene Vergütungsgruppe aufgrund der unmittelbaren und zwingenden Wirkung der Tarifnorm auch dann, wenn ihn der Arbeitgeber tarifwidrig in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingereiht hat.

Aktenzeichen: 4 AZR 48/67

Urteil des BAG vom 15. November 1967

LAG Stuttgart



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

128

4 AZR 48/67
5 Sa 13/66 Stuttgart

Verkündet
am 15. November 1967

Im Namen des Volkes!

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. November 1967 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Neumann sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Sohlör und die Bundesarbeitsrichterin Pfister für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 20. Juli 1966 - 5 Sa 13/66 - aufgehoben.

Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 24. Mai 1966 - 5 Ca 10/66 - wird zurückgewiesen.

Das beklagte Land hat auch die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem Jahr 1938 bis Mai 1945 als Diplom-Landwirt beim Reichsnährstand in P tätig und erhielt Vergütung nach VergGr. III TO.A. Nach mehreren Jahren berufsfremder Tätigkeit trat er am 1. Oktober 1954 in die Dienste des beklagten Landes. Er wurde beim Landwirtschaftsamt U als Fachberater für Flurbereinigung beschäftigt, bis er am 28. Februar 1966 wegen Erreichens der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis ausschied. Seine Vergütung richtete sich zunächst nach VergGr. IV bzw. IV b TO.A und ab 1. Dezember 1959 nach VergGr. III TO.A/BAT. Der schriftliche Antrag des Klägers vom 30. Dezember 1964, ihn bereits ab 1. April 1955 in die VergGr. III TO.A/BAT einzureihen und auf ihn die Bestimmungen des Bewährungsaufstiegs nach VergGr. II BAT in der Fassung des 3. Änderungstarifvertrages zum BAT vom 8. November 1962 anzuwenden, wurde vom beklagten Lande abgelehnt.

Der Kläger macht geltend, seine seit Oktober 1954 ausgeübte Tätigkeit habe die Voraussetzungen der VergGr. III TO.A/BAT erfüllt. Nur aus fiskalischen Gründen sei er erst im Jahre 1959 in die VergGr. III TO.A höhergruppiert worden. Aufgrund seines Antrags vom 30. Dezember 1964 habe er spätestens seit dem 1. Juli 1964 Anspruch auf die Vergütung nach VergGr. II BAT, da es für die nach den Merkmalen dieser Vergütungsgruppe geforderte Bewährung allein darauf ankomme, ob er eine den Voraussetzungen der VergGr. III TO.A/BAT entsprechende Tätigkeit ausgeübt habe. Mit der Klage begehrt er die Feststellung, daß er seit dem 1. Juli 1964 nach VergGr. II BAT zu vergüten sei.

Das beklagte Land hat um Klagabweisung gebeten. Es ist der Auffassung, die für die VergGr. II BAT vorausgesetzte 8 1/2-jährige Bewährungszeit habe erst mit der tatsächlichen Eingruppierung des Klägers in die VergGr. III BAT am 1. Dezember 1959 begonnen.

- 3 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

M 8

- 3 -

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrage erkannt. Es ist der Auffassung, es komme für die in der Vergütungsordnung geforderte Bewährung auf die tatsächliche Ausübung der betreffenden Tätigkeit an; unerheblich sei dagegen, ob der Angestellte auch richtig in die dieser Tätigkeit entsprechende Vergütungsgruppe eingruppiert worden sei.

Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Es führt aus, der Begriff der Bewährung umfasse die durch Ausüben bestimmter Tätigkeiten nachgewiesene Eignung. Die Bewährung in der VergGr. III könne daher nur erbracht werden durch Ausüben einer Tätigkeit, welche die Merkmale dieser Vergütungsgruppe aufweise. Mit der Eingruppierung des Angestellten in diese Vergütungsgruppe würden deren Tätigkeitsmerkmale als erfüllt angesehen. Nach der Fassung der Tarifnorm ("nach einer Bewährungszeit in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 Buchstabe a") seien die Voraussetzungen für den Bewährungsaufstieg nur erfüllt, wenn während der geforderten Bewährungszeit der Angestellte eine den Merkmalen der genannten Fallgruppe entsprechende Tätigkeit ausgeübt habe und auch in die VergGr. III eingereiht gewesen sei. Nach dem Sinn und Zweck des Bewährungsaufstiegs sollten den Angestellten der VergGr. III Fallgruppe 1 a BAT, die seit 8 1/2 Jahren die Bezüge aus der VergGr. III erhalten und zufriedenstellende Leistungen gezeigt hätten, die Bezüge aus der VergGr. II BAT gewährt werden, ohne daß ihnen eine höherwertige Tätigkeit übertragen sei. Weder aus dem Wortlaut der Tarifbestimmung noch aus Sinn und Zweck des Bewährungsaufstiegs sei zu entnehmen, daß nach dem übereinstimmenden Willen der Tarifpartner auch diejenigen Angestellten Anspruch auf Höhergruppierung nach VergGr. II haben sollten, die zwar seit 8 1/2 Jahren eine Tätigkeit der VergGr. III ausübten, aber noch nicht so lange in diese Vergütungsgruppe eingereiht seien. Es sei nicht ersichtlich, welches Interesse bei den Tarifpartnern vorgelegen haben könne, am Bewährungsaufstieg auch die Ange-

- 4 -



- 4 -

stellten teilnehmen zu lassen, die nicht einmal die Feststellung ihres tarifgerechten Vergütungsanspruchs betreiben hätten. Demnach beginne die in Fallgruppe 1 b der VergGr. II BAT geforderte Bewährungszeit von 8 1/2 Jahren in der VergGr. III Fallgruppe 1 a erst mit dem Zeitpunkt zu laufen, zu dem die tarifgerechte Eingruppierung des Angestellten in die VergGr. III durch den Arbeitgeber erfolgt sei. Da der Kläger erst zum 1. Dezember 1959 in die VergGr. III eingereiht worden sei, seien die Voraussetzungen für einen Bewährungsaufstieg nicht gegeben. - Einen erst im Berufungsverfahren gestellten Hilfsantrag des Klägers hat das Landesarbeitsgericht abgewiesen, weil er eine nicht sachdienliche und deshalb unzulässige Klageänderung darstelle.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger das Ziel der Klage weiter, während das beklagte Land um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision führte zur Wiederherstellung des der Klage stattgebenden erstinstanzlichen Urteils.

Die Fallgruppe 1 b) der VergGr. II BAT in der Fassung des 3. Änderungstarifvertrages vom 8. November 1962 erfaßt Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit nach einer ununterbrochenen Bewährungszeit in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 Buchstabe a), wo wiederum Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit genannt sind; die für den Kläger in Betracht kommende Bewährungszeit beträgt, da die besonderen Voraussetzungen für eine kürzere Dauer nicht gegeben sind, 8 1/2 Jahre. Streitig ist zwischen den Parteien allein, ob der Beginn dieser Bewährungszeit mit dem Zeitpunkt anzusetzen ist, in dem das beklagte Land dem Kläger eine der VergGr. III entsprechende Tätigkeit übertrug, oder ob sie erst in Lauf gesetzt worden ist, als das beklagte Land den

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

128

- 5 -

Kläger am 1. Dezember 1959 tarifgerecht in die VergGr. III eingruppierte. Die Feststellung des Arbeitsgerichts, daß der Kläger schon vorher, und zwar seit seiner Einstellung am 1. Oktober 1954, die gleiche Tätigkeit auszuüben hatte und daß diese Tätigkeit seiner abgeschlossenen Hochschulbildung eines Diplom-Landwirts entsprach, hat das beklagte Land nicht angegriffen.

In der Auslegung der Tarifnorm kann der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, der Lauf der Bewährungszeit sei von der tatsächlichen Eingruppierung des Angestellten in die der vorausgesetzten Tätigkeit entsprechende Vergütungsgruppe abhängig, nicht gefolgt werden. Es trifft nicht zu, daß sich dies aus der Fassung der Tarifnorm ergebe. Im Gegenteil wird in der hier anzuwendenden Fallgruppe 1 b) der VergGr. II dadurch, daß eine Bewährung "in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 Buchst. a)" gefordert wird, deutlich, daß nur die in der genannten Fallgruppe der VergGr. III umschriebene Tätigkeit, nicht auch die durch den Arbeitgeber vollzogene entsprechende Eingruppierung gemeint ist; denn die Eingruppierung bezieht sich auf die Vergütungsgruppe schlechthin, nicht auf einzelne ihrer Fallgruppen. Eine andere Beurteilung könnte aber auch dann nicht Platz greifen, wenn in der Tarifnorm die Tätigkeit, in der sich der Angestellte bewährt haben soll, nur nach der Vergütungsgruppe bezeichnet wäre. So hat der erkennende Senat bereits früher (AP Nr. 70 zu § 3 TOA) ausgesprochen, die für die Fallgruppen der Meister in den Vergütungsgruppen VI b und VII geforderte Bewährung oder Tätigkeit in einer niedrigeren Vergütungsgruppe setze nicht voraus, daß der Angestellte in diese Vergütungsgruppe auch eingereiht gewesen sei, vielmehr komme es allein auf die Ausübung einer den Merkmalen dieser Vergütungsgruppe entsprechenden Tätigkeit an. Wenn in diesen Fallgruppen für Meister die Bewährung sich auch in einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des tariflichen Geltungsbereichs voll-

- 6 -

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

ziehen kann, so ist das entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts keine Besonderheit, aus der sich erst ergäbe, daß in diesen Fallgruppen die tatsächliche Eingruppierung in die der Bewährungstätigkeit entsprechende Vergütungsgruppe keine Anspruchsvoraussetzung sein könne. Sondern es zeigt, daß es den Tarifpartnern darauf ankommt, eine erworbene Berufserfahrung bei der Bemessung der Vergütung zu bewerten, wie es ähnlich im 3. Änderungstarifvertrag zum BAT vom 8. November 1962 in der Fallgruppe 14 der VergGr. II bei den Zahnärzten durch Anrechnung von Zeiten einer freien Praxis geschehen ist. Daß es auf die vom Arbeitgeber vollzogene tarifgerechte Eingruppierung nicht ankommen kann, wird noch dadurch bestätigt, daß in manchen Fallgruppen des 3. Änderungstarifvertrages die Tätigkeit, in der sich der Angestellte bewährt haben soll, gar nicht nach der Vergütungsgruppe bezeichnet wird, so z.B. in den Fallgruppen 3 und 6 der VergGr. II, wo eine Bewährung als Krankenhausarzt, Arzt an wissenschaftlichen Instituten oder als Heimarzt vorausgesetzt wird. Es wäre ungereimt, wenn derselbe Tarif in manchen Fallgruppen nur auf die Bewährung in einer bestimmten Tätigkeit, in anderen außerdem noch auf die der Tätigkeit entsprechende tatsächliche Eingruppierung abstellen würde.

Damit ist zugleich der Sinn und Zweck der tariflichen Regelung eines durch Bewährung verdienten Aufstiegs in die höhere Vergütungsgruppe angesprochen. Diese Regelung hat ihren Grund nicht auch darin, daß der Angestellte während der Bewährungszeit die Bezüge einer bestimmten Vergütungsgruppe erhalten hat, sondern darin, daß er sich in einer nach bestimmten Merkmalen der tariflichen Vergütungsordnung qualifizierten Tätigkeit über einen festgesetzten Zeitraum bewährt hat. Damit wird die auf diese Weise nachgewiesene Eignung zum Merkmal der Leistungsbewertung gemacht wie etwa in anderen Fallgruppen eine bestimmte Berufsausbildung. Für diese Bewertung aber ist es ohne Bedeutung, wie der Angestellte durch seinen Arbeitgeber während der Bewährungszeit eingruppiert war.



Schließlich kann bei der Auslegung der Tarifnorm nicht unbeachtet bleiben, welche Bedeutung der tatsächlichen Eingruppierung des Angestellten für seinen tariflichen Vergütungsanspruch allgemein zukommt. Zwar hat der Arbeitgeber den Angestellten bei der Einstellung in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, die der von ihm überwiegend auszuübenden Tätigkeit entspricht (§ 22 Abs. 1 BAT); für die spätere Übertragung einer höhervertigen Tätigkeit gilt Entsprechendes (§ 23 Abs. 1 BAT). Der Eingruppierungsakt ist aber kein konstitutives Erfordernis für den tariflichen Anspruch des Angestellten. Dieser erwirbt den Anspruch auf die für die auszuübende Tätigkeit vorgesehene Vergütungsgruppe aufgrund der unmittelbaren und zwingenden Wirkung der Tarifnormen auch dann, wenn ihn der Arbeitgeber tarifwidrig in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingereiht hat (§ 4 Abs. 1, 3 TVG; vgl. BAG 17, 248 256 7). Auch dann gehört also der Angestellte aufgrund zwingenden Tarifrechts der seiner Tätigkeit entsprechenden Vergütungsgruppe an. Danach kann es aber nicht dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung entsprechen, daß der an die Bewährung in einer bestimmten Tätigkeit geknüpfte Aufstieg in die höhere Vergütungsgruppe von der weiteren Voraussetzung der tarifgerechten tatsächlichen Eingruppierung während der Dauer der Bewährungszeit abhängig sein soll. Noch weniger besteht ein Grund für die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Tarifpartner hätten diejenigen Angestellten, die die Feststellung ihres tarifgerechten Vergütungsanspruchs nicht betrieben, am Bewährungsaufstieg nicht teilnehmen lassen wollen. Die Nachteile der Untätigkeit hat der Angestellte insofern zu tragen, als die laufenden Ansprüche auf die höhere Vergütung einer sechsmonatigen Ausschußfrist (§ 70 Abs. 1 BAT) unterliegen; der tarifrechtliche Status des Angestellten, d.h. seine Zugehörigkeit zu der nach §§ 22, 23 BAT zu bestimmenden Vergütungsgruppe, wird dadurch ebensowenig berührt wie die Tatsache der Bewährung in der von ihm aus-



- 8 -

zuübenden und nach den Merkmalen der Vergütungsordnung zu bewertenden Tätigkeit. Es wäre deshalb kaum verständlich, wenn die Tarifpartner einem Angestellten den Bewährungsaufstieg hätten versagen wollen, wenn und solange er von seinem Arbeitgeber nicht tarifgerecht eingruppiert ist, zumal das regelmäßig entweder auf eine irrtümlich unzutreffende Bewertung oder aber auf tariffremde "fiskalische" Erwägungen zurückzuführen sein wird. Ein dahingehender Wille der Tarifpartner ist der Tarifnorm auch nicht zu entnehmen.

Kommt es somit auf die tatsächliche Eingruppierung des Klägers nicht an, so ist nach dem unstreitigen Sachverhalt die für den Aufstieg in die VergGr. II BAT vorausgesetzte Bewährungszeit von 8 1/2 Jahren mit Ablauf des Monats März 1963 erfüllt gewesen. Der Kläger hatte daher nach § 23 Abs. 2 Buchst. b) BAT den tariflichen Anspruch, am 1. April 1963 in die VergGr. II höhergruppiert zu werden. Da er die höheren Bezüge erst ab 1. Juli 1964 fordert und insoweit durch die schriftliche Geltendmachung vom 30. Dezember 1964 die Ausschlußfrist des § 70 Abs. 1 BAT gewahrt ist, war auf die Revision des Klägers das seinem Feststellungsbeghären stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts wieder herzustellen. Das beklagte Land hat als unterlegener Teil auch die Kosten der weiteren Rechtszüge zu tragen (§ 91 ZPO).

gez. Dr. Poelmann

Dr. Neumann

Dr. Pecher

Dr. Sohler

Pfister



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)