Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 694/92

Bundesarbeitsgericht 4. Senat	Urteil vom 29. September 1993 - 4 AZR 694/92 -
I. Arbeitsgericht Ulm	Urteil vom 29. April 1992 - (1) 6 Ca 416/91 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg	Urteil vom 28. Oktober 1992 - 3 Sa 61/92 -

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

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Schnürmeisters

Gesetz:

BMT-G II § 20; BzLT Nr. 5 G §§ 7,8; Lohngruppen 4, 5, 6, 7, 7a; ZPO §§ 521, 559

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu - 4 AZR 693/92 -

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

4 AZR 694/92
---
3 Sa 61/92 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Verkündet am
29. September 1993

Backes,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. September 1993 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Dr. Wißmann und Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Jansen und Lehmann für Recht erkannt:

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 28. Oktober 1992 - 3 Sa 61/92 - aufgehoben.

2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Ulm vom 29. April 1992 - (1) 6 Ca 416/91 - wird zurückgewiesen.

3. Auf die Anschlußberufung des Klägers wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, die nachzuzahlenden monatlichen Nettovergütungsunterschiede aus der Zeit bis Dezember 1991 einschließlich mit 4 % seit dem 18. Dezember 1991 und aus der Zeit danach mit 4 % seit dem 15. des jeweiligen Abrechnungsmonats zu verzinsen.

4. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

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 um die richtige Eingruppierung des Klägers für die Zeit ab dem 1. Oktober 1990.

Der Kläger, der eine dreijährige Ausbildung zum Malergesellen erfolgreich abgeschlossen hat, ist Mitglied der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV). Er ist seit April 1969 Arbeitnehmer der beklagten Stadt, die Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes ist. Er wurde zunächst als Bühnenarbeiter an dem in der Trägerschaft der Beklagten stehenden Theater beschäftigt. Seit dem 20. Oktober 1976 ist er dort als Schnürmeister tätig. Hierbei handelt es sich nicht um einen anerkannten Ausbildungsberuf. Die betreffenden Arbeitnehmer werden vielmehr aus der Tätigkeit als Bühnenarbeiter heraus im Theater

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

selbst entsprechend angelernt. Es geht bei dieser Tätigkeit darum, die für jede Inszenierung erforderlichen Kulissen und Projekte im sogenannten Schnürboden zu befestigen und so einzurichten, daß sie mit Hilfe einer elektronisch gesteuerten Mechanik während der Proben und Aufführungen zum richtigen Zeitpunkt an der richtigen Stelle des Bühnenraumes erscheinen. Der Kläger hat in zeitlich wechselndem Dienst mit zwei Kollegen während der Proben und der Vorstellungen die Verantwortung für die Erfüllung dieser Aufgaben beim dekorativen Aufbau, der Verwandlung und dem szenischen Ablauf des Dekors.

Als Schnürmeister war der Kläger zunächst in die Lohngruppe V des Bezirkslohntarifvertrages eingruppiert. Am 5. April 1991 vereinbarten die Gewerkschaft ÖTV und der Kommunale Arbeitgeberverband den neuen Bezirkslohntarifvertrag Nr. 5 G (im folgenden: BzLT Nr. 5 G) und setzten ihn zum 1. Oktober 1990 in Kraft. Der Kläger erhält seither Vergütung nach der Lohngruppe 6 a.

Mit seiner am 18. Dezember 1991 zugestellten Klage hat der Kläger seine Eingruppierung in die Lohngruppe 7 a mit Wirkung ab dem 1. Oktober 1990 geltend gemacht.

Er hat den Standpunkt vertreten, er erfülle das Tätigkeitsbild der Lohngruppe 6 Fallgruppe 3.3 und habe sich entsprechend den Lohngruppen 7 Fallgruppe 3.2 und 7 a Fallgruppe 2 bewährt. Er sei deshalb ab dem 1. Oktober 1990 nach der letztgenannten Lohngruppe zu bezahlen. Aufgrund der Übergangsregelung in § 7 BzLT Nr. 5 G seien Tätigkeitszeiten vor dem 1. Oktober 1990 unabhängig davon zu berücksichtigen, daß es zu dieser Zeit ein der Lohngrup-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

pe 6 Fallgruppe 3.3 entsprechendes Tätigkeitsmerkmal nicht gegeben habe.

Der Kläger hat darauf hingewiesen, seine Tätigkeit als Schnürmeister sei seinem erlernten Beruf nicht völlig fremd. Er habe auch als Maler gelernt, gestalterisch und konzeptionell tätig zu sein und räumliches Denken bei seiner Arbeit einzusetzen. Außerdem habe er in seinem erlernten Beruf Gerüste bauen und auf deren Stabilität im Interesse der Mitarbeiter achten müssen. Vergleichbare Aufgaben habe er bei der Befestigung der Kulissen.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt

> festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab dem 1. Oktober 1990 nach der Lohngruppe 7 a des Bezirkslohntarifvertrages Nr. 5 G zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt,

> die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat den Standpunkt vertreten, der Kläger erfülle die Voraussetzungen der Lohngruppe 6 Fallgruppe 3.3 nicht. Er sei nicht in seinem erlernten oder einem diesem verwandten Beruf tätig. Außerdem könne die geforderte Bewährungszeit nur nach dem 30. September 1990 geleistet werden.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Arbeitsgericht hat dem Klageantrag entsprochen. Hiergegen hat die Beklagte mit dem Ziel der Klageabweisung Berufung und der Kläger mit dem zusätzlichen Antrag

> festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die nachzuzahlenden monatlichen Vergütungsunterschiede mit 4 % seit Rechtshängigkeit zu verzinsen,

Anschlußberufung eingelegt.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das angefochtene Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Über die Anschlußberufung hat es nicht befunden. Sie sei nur unter der Bedingung eingelegt worden, daß das erstinstanzliche Urteil bestätigt werde.

Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision strebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils und die Feststellung an, daß die Beklagte die nachzuzahlenden Nettodifferenzbeträge ab Rechtshängigkeit und, soweit später fällig geworden, ab Fälligkeit mit 4 % zu verzinsen hat. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

A. Die Revision des Klägers ist zulässig. Dies gilt auch, soweit der Kläger mit ihr die gerichtliche Feststellung anstrebt, daß die Beklagte die Nettodifferenzbeträge zu verzinsen hat. § 72 Abs. 5 ArbGG, § 559 ZPO stehen dem nicht entgegen.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

I. Der Kläger hat den Verzinsungsantrag im Wege der unselbständigen Anschlußberufung (§ 521 ZPO) rechtswirksam zum Gegenstand des Berufungsverfahrens gemacht.

1. Der Zulässigkeit seiner Anschlußberufung steht nicht entgegen, daß der Kläger durch das erstinstanzliche Urteil nicht beschwert war. Mit der Einlegung der Berufung durch den Prozeßgegner ist die rechtsmittelbeschränkende Funktion der Beschwer ausgeschöpft. Ihrer bedarf es zur Zulässigkeit eines unselbständigen Anschlußrechtsmittels nicht mehr (BAGE 28, 107, 110 f. = AP Nr. 1 zu § 522 ZPO; BGHZ 37, 131; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 64 Rz 70; MünchKommZPO-Rimmelspacher, Bd. 2, § 521 Rz 20; Zöller/Schneider, ZPO, 18. Aufl., § 521 Rz 20; Fenn, ZZP 1976, Bd. 89, 121, 126; a.A. Stein/Jonas/Grunsky, ZPO, 20. Aufl., § 521 Rz 6).

2. Es war auch zulässig, die unselbständige Anschlußberufung vom Erfolg mit dem Hauptantrag auf Zurückweisung der Berufung abhängig zu machen, also bedingt einzulegen.

Die unselbständige Anschlußberufung ist kein Rechtsmittel im engeren Sinne, sondern ein Antrag innerhalb des vom Prozeßgegner betriebenen Rechtsmittelverfahrens. Der Grundsatz der Bedingungsfeindlichkeit von Rechtsmitteln gilt deshalb nicht (BGHZ 80, 146, 148; BGH Urteil vom 10. November 1983 - VII ZR 72/83 - NJW 1984, 1240, 1241 m.w.N.). Es ist auch statthaft, die Anschlußberufung vom Erfolg mit dem Hauptantrag abhängig zu machen, also in der Sache als unechten Hilfsantrag zu stellen (BAG Urteil vom

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

8. April 1988 - 2 AZR 777/87 - AP Nr. 4 zu § 611 BGB Weiterbeschäftigung; BGH Urteil vom 10. November 1983 - VII ZR 72/83 -, aaO; Zöller/Greger, ZPO, 18. Aufl., § 260 Rz 4; Stein/Jonas/Schumann, ZPO, 20. Aufl., § 260 Rz 24; a.A. MünchKommZPO-Lüke, Bd. 1, § 260 Rz 16).

II. Der Verzinsungsantrag ist auch in der Revisionsinstanz angefallen (§ 559 ZPO), obwohl das Landesarbeitsgericht über ihn nicht entschieden hat.

Nach richtiger Auffassung fallen echte Hilfsanträge, die vom Unterliegen mit dem Hauptantrag abhängig gemacht wurden, auch dann in der Revisionsinstanz an, wenn das Berufungsgericht der Klage stattgegeben und deshalb über den Hilfsantrag nicht entschieden hat (BGH Urteil vom 24. Januar 1990 - VIII ZR 296/88 - MDR 1990, 711; Zöller/Schneider, 18. Aufl., aaO, § 559 Rz 5). Dasselbe muß gelten, wenn über einen unechten Hilfsantrag nicht entschieden wurde, weil der Hauptantrag erfolglos blieb.

B. Die Revision ist auch begründet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann der Kläger verlangen, ab dem 1. Oktober 1990 nach der Vergütungsgruppe 7 a des Bezirkslohntarifvertrages Nr. 5 G vergütet zu werden.

I. Auf das Arbeitsverhältnis finden die zwischen der Gewerkschaft ÖTV und der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände für Arbeiter und Arbeiterinnen gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe abgeschlossenen Tarifverträge kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung (§§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG). Für die Eingrup-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

pierung des Klägers sind § 20 Abs. 1 des Bundesmanteltarifvertrages für die gemeindlichen Arbeiter (BMT-G II), der hierzu vereinbarte Rahmentarifvertrag (RTV) sowie der für das Land Baden-Württemberg abgeschlossene Bezirkslohntarifvertrag Nr. 5 G (BzLT Nr. 5 G) maßgeblich. Nach § 2 Abs. 1 und 2 RTV und § 3 Abs. 1 BzLT Nr. 5 G sind die gemeindlichen Arbeiter nach der von ihnen zeitlich mindestens zur Hälfte auszuübenden Tätigkeit einzugruppieren. Zugrunde zu legen sind die Tätigkeitsmerkmale des Lohngruppenverzeichnisses in der Anlage zum Bezirkslohntarifvertrag, welche die in § 2 Abs. 3 RTV genannten allgemeinen Merkmale konkretisieren.

Der Kläger ist ausschließlich als Schnürmeister tätig und hat bei dieser Tätigkeit im Vorstellungs- und Probendienst die Verantwortung für den dekorativen Aufbau, die Verwandlung und den szenischen Ablauf des Dekors. Diese Tätigkeit ist tariflich zu bewerten. Hierfür kommen die folgenden Tätigkeitsmerkmale des Lohngruppenverzeichnisses in Betracht:

"Lohngruppe 4

In die Lohngruppe 4 sind einzureihen:

1. Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

...

Lohngruppe 5

In die Lohngruppe 5 sind einzureihen:

...

3. Ferner:

...

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

3.37 Seitenmeister und Schnürmeister an Theatern und Bühnen.

Lohngruppe 6

In die Lohngruppe 6 sind einzureihen:

...

3. Ferner:

...

3.3 Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 mit entsprechender Ausbildung als Seiten- und/oder Schnürmeister an Theatern und Bühnen, wenn sie im Vorstellungs- und Probendienst die Verantwortung für den dekorativen Aufbau, die Verwandlung und für den szenischen Ablauf des ihnen übertragenen Dekors haben.

...

3.23 Seiten- und Schnürmeister an Theatern und Bühnen nach dreijähriger Bewährung in Lohngruppe 5 Fallgruppe 3.37.

Lohngruppe 6 a

...

2. Arbeiter der Lohngruppe 6 Fallgruppe 3 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Lohn- und Fallgruppe.

Lohngruppe 7

In die Lohngruppe 7 sind einzureihen:

...

3. Ferner:

...

3.2 Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 mit entsprechender Ausbildung als Seiten- und/oder Schnürmeister an Theatern und Bühnen, wenn sie im Vorstellungs- und Probendienst die Verantwortung für den dekorativen Aufbau, die Verwandlung und für den szenischen Ablauf der ihnen übertragenen Dekors haben, nach fünfjähriger Bewährung in Lohngruppe 6 Fallgruppe 3.3.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Lohngruppe 7 a

...

2. Arbeiter der Lohngruppe 7 Fallgruppe 3 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Lohn- und Fallgruppe."

II. Der Kläger erfüllt die aufeinander aufbauenden Tätigkeitsmerkmale der für ihn in Betracht kommenden Lohngruppen. Er kann deshalb verlangen, ab dem 1. Oktober 1990 nach der Lohngruppe 7 a vergütet zu werden.

1. Der Kläger hat eine Ausbildung in dem anerkannten Ausbildungsberuf des Malers, die mindestens 2 1/2 Jahre dauert, erfolgreich abgeschlossen (Lohngruppe 4 Fallgruppe 1). Er ist an den Städtischen Bühnen der Beklagten ausschließlich als Schnürmeister tätig (Lohngruppe 5 Fallgruppe 3.37) und hat dort unstreitig die in der Lohngruppe 6 Fallgruppe 3.3 im einzelnen beschriebene Verantwortung im Vorstellungs- und Probendienst.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts erfüllt der Kläger auch das für eine Eingruppierung in die Lohngruppe 6 Fallgruppe 3.3 erforderliche Tarifmerkmal eines "Arbeiters der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 mit entsprechender Ausbildung als Schnürmeister".

a) Bei der Auslegung dieses Merkmals ist von den für Gesetze geltenden Regeln auszugehen. Maßgeblich ist zunächst der Wortlaut. Über den reinen Wortlaut hinaus ist auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien und den von ihnen beabsichtigten

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Sinn und Zweck der Tarifnorm abzustellen, sofern und soweit dies in der Norm selbst seinen Niederschlag gefunden hat. Zur Klärung dessen ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen. Bei verbleibenden Zweifeln kann die Tarifgeschichte, die praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages herangezogen werden (BAGE 46, 308, 313 f. = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung, m.w.N.).

b) Das Landesarbeitsgericht hat die Worte "entsprechende Ausbildung" allein auf die Tätigkeit als Schnürmeister bezogen. Eine Beschäftigung in einem erlernten oder einem dem erlernten verwandten Beruf, wie dies in Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 erforderlich sei, werde von einem Schnürmeister nicht gefordert. Die Facharbeiterausbildung müsse aber für die Erfüllung der Aufgaben eines Schnürmeisters in bestimmter Weise fachtechnisch geeignet sein.

c) Mit dieser Auslegung stellt das Landesarbeitsgericht zu hohe Anforderungen an die geltend gemachte Eingruppierung.

Richtig ist allerdings, daß von einem Schnürmeister nach der Lohngruppe 6 Fallgruppe 3.3 nicht verlangt wird, daß er in seinem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt wird, wie dies die Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 fordert. Die für die Eingruppierung erforderliche tatsächliche Beschäftigung nennt die Lohngruppe 6 Fallgruppe 3.3 selbst, die Tätigkeit eines verantwortlichen Schnürmeisters. Ein anderes Verständnis berücksichtigte die Feststellungen der Vorinstanzen nicht, daß es weder eine anerkannte Ausbildung zum Schnürmeister gibt, noch einen hiermit verwandten Ausbildungsberuf. Ein Schnürmeister übt eine theaterspezifische,

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

handwerkliche und organisatorische Tätigkeit aus, bei der nur einzelne Tätigkeitselemente mit einzelnen Elementen aus verschiedenen Ausbildungsberufen verwandt sind. Um das zu beherrschen, was für die Tätigkeit eines Schnürmeisters erforderlich ist, werden nach dem übereinstimmenden Vortrag beider Parteien Bühnenarbeiter im Theater selbst angelernt. Durch ihr angesammeltes Erfahrungswissen erwerben sie die Fähigkeit, als Schnürmeister zu arbeiten. Daran ändert auch der Umstand nichts, daß, worauf die Beklagte hingewiesen hat, die Staatlichen Bühnen in S eine betriebsinterne Ausbildung mit betrieblicher Abschlußprüfung zum Schnürmeister anbieten. Der Beruf des Schnürmeisters wird durch ein vereinzeltes, betriebsinternes Ausbildungsangebot nicht zu einem anerkannten Ausbildungsberuf.

Es muß davon ausgegangen werden, daß den Tarifvertragsparteien bei Tarifvertragsabschluß bekannt war, daß die "Ausbildung" zum Schnürmeister ausschließlich in der Weise erfolgt, daß hierzu betriebsintern angelernt wird. Daraus folgt zunächst, daß mit der "entsprechenden Ausbildung" verlangt wird, daß der betreffende Arbeiter sich auf dem typischen Weg der innerbetrieblichen Weiterbildung für die Tätigkeit eines Schnürmeisters qualifiziert hat.

Andererseits haben die Tarifvertragsparteien anders als in der Lohngruppe 5 Fallgruppe 3.37 ausdrücklich eine Facharbeiterausbildung gefordert, wollen also die höhere formale Qualifikation zusätzlich belohnen, und haben unmittelbar im Anschluß an dieses Merkmal die "entsprechende Ausbildung" angesprochen. Die Tarifvertragsparteien haben damit solche Ausbildungsberufe als Vor-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

aussetzung einer Eingruppierung in die Lohngruppe 6 Fallgruppe 3.3 ausgeschlossen, die in einem völlig anderen Bereich als der Schnürmeistertätigkeit, z. B. im Bereich der Lebensmittelproduktion, angesiedelt sind. Erforderlich für eine Eingruppierung in die Lohngruppe 6 Fallgruppe 3.3 ist deshalb nur eine Berufsausbildung in einem anerkannten handwerklichen Beruf, der Kenntnisse vermittelt hat, die als Grundlage für die betriebliche Weiterbildung zum Schnürmeister nützlich sind. Einer fachtechnischen Eignung für die Tätigkeit selbst bedarf es nicht.

d) Der Kläger erfüllt das so verstandene Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 6 Fallgruppe 3.3.

Der Ausbildungsberuf des Malers schafft für die Tätigkeit als Schnürmeister nützliche Voraussetzungen. Von einem Maler wird wie auch von einem Schnürmeister in besonderer Weise räumliches Denken und Gestalten gefordert. Die Aufgabe, Gerüste zu bauen und im Interesse der Mitarbeiter zu sichern, hat Ähnlichkeit mit der Verantwortung, die der Schnürmeister für den Kulissenaufbau hat. Der Kläger hat auch die bei der Beklagten übliche innerbetriebliche Weiterbildung durchlaufen. Er war seit 1969 sieben Jahre lang als Bühnenarbeiter tätig, bevor die Beklagte ihn aufgrund dieser Erfahrungen mit der Aufgabe eines Schnürmeisters betraut hat.

3. Da der Kläger die Voraussetzungen der Ausgangslohngruppe 6 Fallgruppe 3.3 erfüllt, kann er auch ab dem 1. Oktober 1990 Vergütung nach der Lohngruppe 7 a Fallgruppe 2 verlangen. Er hatte sich zu diesem Zeitpunkt 5 Jahre in der Lohngruppe 6 Fallgrup-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

pe 3.3 bewährt (Lohngruppe 7 Fallgruppe 3.2) und war danach weitere 4 Jahre in der Lohngruppe 7 Fallgruppe 3.2 tätig.

a) Die Vorinstanzen haben festgestellt, daß der Kläger seit dem Jahre 1976 in gleicher Weise wie heute als verantwortlicher Schnürmeister tätig ist. Gegenüber der vom Kläger behaupteten Bewährung in dieser Tätigkeit hat die Beklagte keine Einwendungen erhoben.

b) Der Höhergruppierung des Klägers im Wege des Bewährungs- und dann des Zeitaufstiegs steht nicht entgegen, daß die Tätigkeitsmerkmale des verantwortlichen Schnürmeisters nach der Lohngruppe 6 Fallgruppe 3.3 erst mit dem am 1. Oktober 1990 in Kraft getretenen Bezirkslohntarifvertrag Nr. 5 G eingeführt worden sind. Entgegen der Auffassung des Beklagten und des Berufungsgerichts zählen gleichwohl auch die Arbeitszeiten zuvor als Bewährungs- und Tätigkeitszeiten im tariflichen Sinne.

Dies beruht auf § 7 Abs. 2 BzLT Nr. 5 G, der die folgende Übergangsregelung trifft:

> "Soweit ab 1. Oktober 1990 eine höhere Eingruppierung von der Zeit einer Bewährung oder der Zeit einer Tätigkeit in einer bestimmten Lohn- und Fallgruppe abhängt, wird bei Arbeitern, die am 30. September 1990 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Oktober 1990 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses die vor dem 1. Oktober 1990 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn dieser Tarifvertrag in der ab 1. Oktober 1990 geltenden Fassung gegolten hätte. Dabei sind vor diesem Zeitpunkt zurückgelegte Zeiten einer Tätigkeit im übrigen nach Maßgabe der Unterabsät-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ze 4 und 5 der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 2 des Rahmentarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G II (...) zu berücksichtigen."

aa) Diese tarifliche Übergangsvorschrift hat das Landesarbeitsgericht im Anschluß an das Verständnis der Beklagten und einen Durchführungserlaß des Finanzministeriums des Landes Baden-Württemberg vom 7. September 1991 dahin ausgelegt, der Beginn der Tarifwirkung sei nur über den 1. Oktober 1990 hinaus rückbezogen worden, soweit es um Bewährungszeiten und Tätigkeitszeiten selbst gehe. Neue Tätigkeitsmerkmale habe der Bezirkslohntarifvertrag nicht rückwirkend für die Zeit vor dem 1. Oktober 1990 in Kraft gesetzt. Deshalb könnten Zeiten vor dem 1. Oktober 1990 als für eine Höhergruppierung wesentliche Bewährungs- oder Tätigkeitszeiten auch nur dann in Betracht kommen, wenn es das Tätigkeitsmerkmal, aus dem der Aufstieg angestrebt werde, bereits vor dem 1. Oktober 1990 gegeben habe.

bb) Diese Auslegung findet keinen hinreichenden Anhaltspunkt im Wortlaut des § 7 Abs. 2 BzLT Nr. 5 G. Der Wortlaut spricht vielmehr für die vom Kläger vertretene Auslegung.

Die Eingangsformulierung beschreibt den Geltungsbereich der Übergangsvorschrift: Sie soll immer dann eingreifen, wenn "ab dem 1. Oktober 1990", also aus der Sicht nach Inkrafttreten des Bezirkslohntarifvertrages Nr. 5 G und der nunmehr geltenden Tätigkeitsmerkmale, eine höhere Eingruppierung als diejenige, nach der zuletzt die Bezahlung erfolgte, davon abhängt, daß eine Bewährungs- oder Tätigkeitszeit in einer bestimmten Lohngruppe oder Fallgruppe zurückgelegt wurde. Die Übergangsvorschrift soll wei-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ter gelten zugunsten von Arbeitnehmern, die über den 30. September 1990 hinaus in einem Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber gestanden haben. In diesem Geltungsbereich soll die vor dem 1. Oktober 1990 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt werden, wie sie zu berücksichtigen gewesen wäre, wenn der Tarifvertrag in der ab dem 1. Oktober 1990 geltenden Fassung gegolten hätte. § 7 Abs. 2 BzLT Nr. 5 G ordnet also nicht lediglich an, daß Tätigkeitszeiten berücksichtigt werden sollen. Er bestimmt vielmehr, daß die Geltung des Bezirkslohntarifvertrages Nr. 5 G und der Anlage hierzu im Geltungsbereich der Übergangsbestimmung insgesamt, also einschließlich der neuen Tätigkeitsmerkmale, fingiert wird.

cc) Sinn und Zweck von tariflichen Bestimmungen, die einen Bewährungs- oder Zeitaufstieg eröffnen, unterstützen die Wortlautauslegung.

Wenn Tarifvertragsparteien solche Möglichkeiten eröffnen, wollen sie die über einen längeren Zeitraum im wesentlichen beanstandungsfreie Erfüllung der dem Tätigkeitsmerkmal entsprechenden vertraglichen Leistungspflichten honorieren. Sie gehen darüber hinaus typischerweise davon aus, daß der Arbeitnehmer während des längeren Tätigkeitszeitraumes innerhalb seines Aufgabengebietes Fähigkeiten und Fertigkeiten erworben hat, die seine persönliche Qualifikation und den Wert seiner Arbeit für den Arbeitgeber erhöhen und deshalb eine Höhergruppierung rechtfertigen (BAGE 47, 253, 258 = AP Nr. 102 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG Urteil vom 14. September 1988, BAGE 59, 306 = AP Nr. 24 zu § 23 a BAT, mit Anm. von Pfarr). Dabei ist der Kritik von Pfarr insoweit beizu-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

pflichten, als nicht bei jedem Tätigkeitsmerkmal, bei dem nach bestimmten Tätigkeitszeiten ein Aufstieg möglich ist, davon ausgegangen werden kann, daß damit eine Ansammlung von Erfahrungswissen honoriert werden soll. Zumindest bei im jeweiligen Tarifsystem höherwertigen Tätigkeiten, wie es auch die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit eines Schnürmeisters ist, kann man aber typischerweise von einer entsprechenden Vorstellung der Tarifvertragsparteien ausgehen.

Legt man solche Motive bei der Vereinbarung von Tätigkeitsmerkmalen mit der Möglichkeit des Bewährungs- oder Zeitaufstiegs zugrunde, spricht dies auch dafür, daß es bei der Neueinführung eines solchen Tätigkeitsmerkmales grundsätzlich nur darauf ankommen soll, ob der betreffende Arbeitnehmer in der Vergangenheit die das neue Tätigkeitsmerkmal ausfüllenden Tätigkeiten in dem erforderlichen zeitlichen Umfang beanstandungsfrei und unter Anhäufung von Erfahrungswissen erbracht hat. Sinn und Zweck solcher Regelungen sprechen regelmäßig dagegen, die Honorierung zusätzlich von dem förmlichen Erfordernis abhängig zu machen, daß es ein entsprechendes Tätigkeitsmerkmal in der Vergangenheit bereits gegeben hat. Ein anderes Auslegungsergebnis führte zu einer bedenklichen Gleichbehandlung ungleicher Lebenssachverhalte: Ein Arbeitnehmer, der bei Inkrafttreten eines neuen Tätigkeitsmerkmales bereits viele Jahre lang eine Tätigkeit erfolgreich verrichtet hat, die nun eine besondere Festlegung in einer Lohn- und Fallgruppe einschließlich einer Zeitaufstiegsmöglichkeit erfährt, müßte für den Aufstieg bei Inkrafttreten der Neuregelung eine ebenso lange Tätigkeitszeit zurücklegen wie ein Berufsanfänger.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Für eine solche tarifliche Festlegung kann im Einzelfall ein besonderes fiskalisches Interesse bestehen. Es kann auch sinnvoll sein, keine unverhältnismäßigen Lohnsprünge im Zusammenhang mit einem neugeregelten Entgeltsystem eintreten zu lassen. Angesichts von Sinn und Zweck von Aufstiegsfallgruppen muß ein dahingehender Regelungswille aber in einer Übergangsvorschrift deutlich zum Ausdruck kommen. In § 7 Abs. 2 BzLT Nr. 5 G ist das Gegenteil der Fall. Diese Vorschrift ordnet an, daß der Bezirkslohntarifvertrag Nr. 5 G insgesamt auf die dort angesprochenen Übergangsfälle anzuwenden ist, als hätte er schon vor dem 1. Oktober 1990 gegolten (vgl. zu einer fast gleichlautenden Übergangsvorschrift: BAGE 58, 269, 279 = AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT Datenverarbeitung).

dd) Entgegen der Auffassung der Beklagten stehen diesem Auslegungsergebnis weder der Vergleich des § 7 Abs. 2 BzLT Nr. 5 G mit § 3 Abs. 4 RTV noch die Entstehungsgeschichte des Bezirkslohntarifvertrages Nr. 5 G noch Praktikabilitätserwägungen entgegen.

§ 3 Abs. 4 RTV entspricht im hier wesentlichen § 7 Abs. 2 BzLT Nr. 5 G. Soweit die Vorschrift wegen der Berücksichtigung von Bewährungs- und Tätigkeitszeiten die rückwirkende Anwendung des § 2 Abs. 3 und 4 RTV und nicht der Tätigkeitsmerkmale des Bezirkslohntarifvertrages anordnet, ergibt sich daraus keine wesentliche inhaltliche Abweichung. Wie § 2 Abs. 1 Satz 2 RTV ausdrücklich anordnet, befinden sich die maßgeblichen Eingruppierungsregelungen in den konkreten Tätigkeitsmerkmalen der Anlage zum Bezirkslohntarifvertrag, welche die unbestimmten Oberbegriffe des § 2 Abs. 3 und 4 RTV ausfüllen. Anhaltspunkte dafür, wonach

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

die Vorschrift des § 3 Abs. 4 RTV anders auszulegen wäre als der inhaltsgleiche § 7 Abs. 2 BzLT Nr. 5 G, sind nicht ersichtlich.

Auch der Hinweis der Beklagten auf das Verhandlungsangebot der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände vor Abschluß des Bezirkslohntarifvertrages Nr. 5 G deutet nicht auf einen vom Auslegungsergebnis abweichenden Regelungswillen der Tarifvertragsparteien. Die Frage, inwieweit ein solcher Wille angesichts des Wortlauts der tariflichen Regelung hätte berücksichtigt werden können, bedarf deshalb keiner abschließenden Behandlung. Das Verhandlungsangebot enthält als Übergangsregelung den Vorschlag, in der Zeit vor Inkrafttreten zurückgelegte Zeiten für den neuen Tätigkeitsaufstieg so zu berücksichtigen, wie sie zu berücksichtigen wären, wenn der Tarifvertrag bereits bei der Eingruppierung in die Lohngruppe, aus der der Aufstieg erfolgt, gegolten hätte. Auch nach diesem Vorschlag sollte die Geltung des abzuschließenden Tarifvertrages insgesamt, also auch einschließlich der Tätigkeitsmerkmale, fingiert werden.

Der entsprechenden Auslegung von § 7 Abs. 2 BzLT Nr. 5 G stehen schließlich auch keine Praktikabilitätserwägungen entgegen. Zwar muß für die Anwendung der Tätigkeitsmerkmale bei einer so verstandenen Übergangsregelung eine rückwirkende Bewertung daraufhin erfolgen, ob der Arbeitnehmer sich in der Vergangenheit in einer Tätigkeit bewährt hat, für die es bisher ein Tätigkeitsmerkmal nicht gab. Die sich hieraus ergebenden Anforderungen sind aber nicht grundlegend gewichtiger als in dem auch nach Auffassung der Beklagten in § 7 Abs. 2 BzLT Nr. 5 G geregelten Fall, daß eine tarifliche Neuregelung für ein schon bisher existieren-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

des Tarifmerkmal erstmals auch die Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs vorsieht. Hier wie dort geht es darum, die arbeitsvertraglich übertragene langjährig ausgeübte Tätigkeit zu bewerten.

c) § 7 Abs. 2 BzLT Nr. 5 G mit dem sich aus seinem Wortlaut und dem Sinn und Zweck von Aufstiegsfallgruppen ergebenden Inhalt steht nicht im Widerspruch zu dem gegenüber rückwirkender Normsetzung zu wahrenden Vertrauensschutz für die Normunterworfenen.

Die Tarifvertragsparteien haben die Wirkungen des Bezirkslohntarifvertrages vom 5. April 1991 lediglich auf den 1. Oktober 1990 zurückbezogen. Diese begrenzte echte Rückwirkung ist angesichts der zwischenzeitlichen Tarifverhandlungen von Rechts wegen nicht zu beanstanden (vgl. Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, § 1 Rz 205, 206).

Eine darüber hinausgehende Rückwirkung sieht § 7 Abs. 2 BzLT Nr. 5 G nicht vor. Zwar wird im Regelungsbereich dieser Übergangsvorschrift der Bezirkslohntarifvertrag so angewendet, als hätte er schon vor dem 1. Oktober 1990 gegolten. Hierbei handelt es sich aber nicht um eine echte Rückwirkung, sondern um eine Regelungstechnik, mit der durch Anknüpfung an in der Vergangenheit liegende Sachverhalte tarifliche Rechtswirkungen für die Zeit ab Inkrafttreten der Norm am 1. Oktober 1990 ausgelöst werden. Eine solche unechte Rückwirkung ist unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes nicht zu beanstanden, weil dadurch nicht in bereits entstandene Rechtspositionen eingegriffen wird (vgl. Löwisch/Rieble, aaO, § 1 Rz 207 f., m.w.N.).

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

III. Da die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts zurückzuweisen ist, ist über den als unechten Hilfsantrag im Wege der unselbständigen Anschlußberufung in den Rechtsstreit eingeführten Verzinsungsantrag zu entscheiden. Dies ist in der Revisionsinstanz ohne Zurückverweisung möglich, weil tatsächliche Feststellungen hierfür nicht erforderlich sind. Beginn und Höhe der Verzinsungspflicht ergeben sich ohne weiteres aus Gesetz und Tarifvertrag.

Die Verzinsung der Nettodifferenzbeträge, die bis zur Rechtshängigkeit der Eingruppierungsklage am 18. Dezember 1991 fällig geworden sind, beruht auf § 288 Abs. 1, § 291 BGB. Für die später fällig gewordenen Differenzbeträge schuldet die Beklagte die zuerkannten Zinsen nach § 284 Abs. 2, § 288 Abs. 1 BGB i.V.m. § 26 a BMT-G II. Der Anspruch auf den tariflich zustehenden monatlichen Lohn wird am 15. des jeweiligen Abrechnungsmonats fällig.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Schaub Dr. Wißmann Bepler

Jansen Lehmann

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

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

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

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS