

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 24. August 2016
- 4 AZR 494/15 -
ECLI:DE:BAG:2016:240816.U.4AZR494.15.0

I. Arbeitsgericht Kassel

Urteil vom 28. August 2014
- 9 Ca 212/14 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 24. Juni 2015
- 18 Sa 1670/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Überleitung in DRK-Reformtarifvertrag

Bestimmung:

DRK-Reformtarifvertrag (Teil A) über Arbeitsbedingungen für Angestellte,
Arbeiter und Auszubildende (DRK-RTV, in der Fassung vom 14. Juni
2013) § 20 Abs. 3

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren (teilweisen) Parallelsachen

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 494/15

18 Sa 1670/14

Hessisches

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. August 2016

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. August 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie den ehrenamtlichen Richter Bredendiek und die ehrenamtliche Richterin Dierßen für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 24. Juni 2015 - 18 Sa 1670/14 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Stufenzuordnung in der für den Kläger maßgebenden Entgeltgruppe der tariflichen Entgeltordnung sowie über daraus resultierende Entgeltdifferenzen für die Monate Dezember 2013 bis Mai 2014. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten aufgrund eines Arbeitsvertrags vom 5. Februar 1996 als Rettungsassistent beschäftigt. Bis zum 28. Februar 2013 orientierten sich die Arbeitsbedingungen vertraglich am Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT). Zum 1. März 2013 trat die Beklagte in die Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes ein. Seit diesem Tag gelten für das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft jeweiliger Mitgliedschaft in den tarifschließenden Koalitionen die Tarifverträge der Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Am gleichen Tag vereinbarten die Parteien einen neuen Arbeitsvertrag, der auszugsweise wie folgt lautet: 2

„§ 1

Auf das Arbeitsverhältnis findet der ‚DRK Reformtarifvertrag‘, abgeschlossen mit der Gewerkschaft ver.di, in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung, sowie diesen ersetzende Tarifverträge. Dieser Arbeitsvertrag ersetzt alle vorangegangenen zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Vereinbarungen.

§ 2

Der Arbeitnehmer wird eingestellt als Rettungsassistent.

§ 3

Der Arbeitnehmer wird eingruppiert gemäß der Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Lohngestaltung vom 01.03.2013 in die Entgeltgruppe 8 Stufe 5.

§ 4

Als Eintrittsdatum gilt der 05.02.1996.

...“

Die in § 3 des Arbeitsvertrags genannte Betriebsvereinbarung vom 1. März 2013 ordnet in einer Anlage allen Mitarbeitern der Beklagten eine Entgeltgruppe und eine Stufe nach dem „DRK-Reformtarifvertrag (Teil A) über Arbeitsbedingungen für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende“ (DRK-RTV, in der Fassung vom 14. Juni 2013) zu. Für den Kläger lautet die Zuordnung: Entgeltgruppe 8 Stufe 5. Seit dem 1. März 2013 zahlte die Beklagte dem Kläger das entsprechende Entgelt. 3

Mit vorgerichtlichem Schreiben vom 14. Mai 2014 machte der Kläger gegenüber der Beklagten vergeblich Entgeltansprüche nach der Entgeltgruppe 8 Stufe 6 DRK-RTV geltend. 4

Mit seiner Klage, in der er die Ansprüche weiterverfolgt, hat der Kläger ferner die Feststellung begehrt, dass er innerhalb der Entgeltgruppe 8 der Stufe 6 DRK-RTV zuzuordnen sei. Dies ergebe sich aus dem weit auszulegenden § 20 Abs. 3 DRK-RTV. Danach seien bei seiner Stufenzuordnung die Beschäftigungszeiten bei der Beklagten in der Tätigkeit als Rettungsassistent so anzurechnen, als habe der DRK-RTV bereits seit Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten. Der Tarifvertrag zur Überleitung der Mitarbeiter des DRK in die Entgeltgruppen des DRK-Reformtarifvertrages und zur Regelung des Übergangsrechts, Teil B (TVÜ-DRK, in der Fassung vom 10. April 2013), aus dem sich eine andere Stufenzuordnung ergebe, finde dagegen keine Anwendung. Er gelte nur für Arbeitsverhältnisse, bei denen vor dem Überleitungsstichtag eine Tarifgebundenheit an das alte DRK-Tarifsystem bestanden habe, was bei der Beklagten nicht der Fall war. 5

- Der Kläger hat beantragt, 6
1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 432,30 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab dem 1. Juni 2014 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 Stufe 6 des DRK-Reformtarifvertrags zu zahlen.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag mit der Unanwendbarkeit von § 20 Abs. 3 DRK-RTV begründet. Der DRK-RTV enthalte keine Sonderregelung, die im Rahmen der Stufenzuordnung eine Beschäftigungszeit bei dem bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber berücksichtige. 7

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zutreffend abgewiesen. 9

I. Die Klage ist auch mit dem als üblichem Eingruppierungsfeststellungsantrag anzusehenden Antrag zu 2. zulässig (*st. Rspr., vgl. nur BAG 9. April 2008 - 4 AZR 117/07 - Rn. 13 mwN*). 10

II. Die Klage ist aber nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die begehrte Feststellung und damit auch nicht auf die hierauf beruhenden Entgelt differenzansprüche für die Monate Dezember 2013 bis Mai 2014. Der Kläger ist nicht der Stufe 6 der Entgeltgruppe 8 DRK-RTV zuzuordnen. 11

1. Dabei kann zugunsten des Klägers unterstellt werden, dass die Beklagte grundsätzlich verpflichtet ist, ihm ein Entgelt nach der Entgeltgruppe 8 DRK-RTV zu zahlen. Hiervon geht auch die Beklagte aus. Sie hat sich in § 3 des Ar- 12

beitsvertrags zur Zahlung nach der Entgeltgruppe 8 DRK-RTV verpflichtet. Auf die mögliche Unwirksamkeit der dort in Bezug genommenen Betriebsvereinbarung kommt es dabei nicht an, weil die Parteien ausdrücklich sowohl die Entgeltgruppe als auch die Stufe (hier: 5) in den Arbeitsvertrag aufgenommen haben. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob die Tätigkeit des Klägers auch die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe 8 des kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit seit dem 1. März 2013 für das Arbeitsverhältnis geltenden DRK-RTV erfüllt, in der Rettungsassistenten in qualifizierter Funktion, nämlich „als Disponent in einer Leitstelle“ (Fallgr. 2) oder „als Leiter von Rettungswachen mit mindestens zwei dienstplanmäßig eingesetzten Einsatzfahrzeugen“ (Fallgr. 3) aufgeführt sind.

2. Für die vom Kläger begehrte, vom Arbeitsvertrag abweichende Stufenzuordnung ergibt sich aus dem DRK-RTV keine Anspruchsgrundlage. 13

a) Die Stufenzuordnung innerhalb einer Entgeltgruppe ist im DRK-RTV wie folgt geregelt: 14

„...“

§ 19 Tabellenentgelt

- (1) Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.

...

§ 20 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. ...
- (2) Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15 werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet. Bei Einstellung von Mitarbeitern in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der Mitglied der Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes oder einer Landestarifgemeinschaft ist, die der Bundestarifgemeinschaft angehört, ist mindestens die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis erworbene Stufe und Stufenlaufzeit bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen. ...

- (3) Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 21 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
 - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
 - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
 - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4,
 - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

...

Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 Satz 1:

Die Verweildauer für den Aufstieg von Stufe 3 nach Stufe 4 wird für Mitarbeiter, die bis zum 31.12.2021 eingestellt werden, um zwei Jahre verlängert.

...

§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

...

- (4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 ... so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags. ...“

b) Der Kläger hätte danach nur dann einen Anspruch auf die begehrte Zuordnung zur Stufe 6 seiner Entgeltgruppe, wenn er in der hierfür erforderlichen Stufenlaufzeit von - zuletzt - fünf Jahren in der Stufe 5 „innerhalb derselben Entgeltgruppe“ bei seinem Arbeitgeber ununterbrochen tätig gewesen wäre (§ 20 Abs. 3 DRK-RTV). Dies ist jedoch nicht der Fall. Das hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei erkannt. 15

aa) § 20 Abs. 3 DRK-RTV regelt den Beginn und das jeweilige Ende der Laufzeit innerhalb einer Stufe. Der Beginn ist danach gekennzeichnet durch den Zeitpunkt des Aufstiegs in die betreffende Stufe bzw. bei Stufe 1 in die Einordnung gem. § 20 Abs. 2 DRK-RTV bei der Einstellung. Die darauf „folgenden 16

Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe“ bestimmen den Zeitpunkt des Aufstiegs in die nächste Stufe. Dies setzt die Geltung des Tarifvertrags für das betroffene Arbeitsverhältnis während der Stufenlaufzeit voraus.

(1) Die tarifliche Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten, Tätigkeitszeiten, Bewährungszeiten usw. kann in Tarifverträgen in verschiedener Weise geregelt werden. Das kann von sehr unspezifischen Anforderungen wie „Zeiten der Arbeitstätigkeit“ über weitergehende Anforderungen an die Tätigkeit als solche (zB bezogen auf die Tätigkeit, etwa „Arbeitszeiten in dieser Tätigkeit“, „... als Arzt“), noch eingegrenzter im Hinblick auf den Vertragspartner (etwa „Beschäftigungszeiten bei dem Arbeitgeber oder einem anderen Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet“) bis hin zu sehr spezifischen Anforderungen gehen, die - wie vorliegend - die „Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe“ oder - noch spezieller - etwa die „Bewährung in dieser Fallgruppe“ fordern. Den Tarifvertragsparteien ist es dabei grundsätzlich freigestellt zu bestimmen, welche Zeiten welcher Tätigkeiten sie tariflich in welcher Form berücksichtigen wollen (*grdl. BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 42, BAGE 124, 240*), auch wenn eine andere Regelung unter nachvollziehbaren Gesichtspunkten durchaus als gleichwertig erscheinen könnte. Diese Entscheidung haben die Gerichte hinzunehmen (*BAG 25. Februar 2009 - 4 AZR 19/08 - Rn. 26; 10. Dezember 2008 - 4 AZR 862/07 - Rn. 27; 9. April 2008 - 4 AZR 104/07 - Rn. 42; 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 44, aaO; 14. April 1999 - 4 AZR 189/98 - zu 6 b der Gründe, BAGE 91, 163*).

17

(2) Bezieht sich die Bezeichnung der zu berücksichtigenden Zeiten auf die tarifliche Bewertung bestimmter Tätigkeiten, ist in der Regel die Geltung des Tarifvertrags im Arbeitsverhältnis Voraussetzung für deren Berücksichtigung. Dies gilt für Bewährungszeiten in einer bestimmten Fallgruppe einer Entgeltgruppe (zB *BAG 16. Mai 2012 - 4 AZR 290/10 - Rn. 53 ff.; 22. April 2009 - 4 AZR 163/08 - Rn. 16*) ebenso wie für Zeiten einer Tätigkeit, die der Entgeltgruppe eines Tarifvertrags zugeordnet wird. „In dieser Entgeltgruppe“

18

kann ein Arbeitnehmer nur tätig sein, wenn seine Tätigkeit die Anforderungen eines der dort aufgeführten Tätigkeitsmerkmale erfüllt und die betreffende Entgeltordnung für das Arbeitsverhältnis rechtliche Wirkung entfaltet, zB normativ gilt. Dagegen können Tätigkeiten, die in einem nicht diesem Tarifvertrag unterworfenen, insoweit ihm „fremden“ Arbeitsverhältnis verrichtet werden oder worden sind, nicht als solche „in dieser Entgeltgruppe“ angesehen werden, auch wenn sie gleichartig sind oder im Falle einer Tarifgebundenheit und Erfassung des Arbeitsverhältnisses vom Geltungsbereich des Tarifvertrags geeignet wären, die Anforderungen des jeweiligen Tätigkeitsmerkmals zu erfüllen. Die Tarifvertragsparteien knüpfen mit einer solchen Regelung nicht an die in einem anderen System erworbene Tätigkeitszeit an, sondern stellen auf Leistung und Erwerb von Berufserfahrung in den Tätigkeiten der neuen Entgeltgruppen ab (*BAG 15. Januar 2015 - 6 AZR 650/13 - Rn. 23*). Dementsprechend hat das Bundesarbeitsgericht den Grundsatz aufgestellt und mehrfach bestätigt, dass regelmäßig die für das Erreichen der nächsthöheren Stufe „innerhalb derselben Entgeltgruppe“ erforderliche Zeit nicht vor der Eingruppierung in diese Entgeltgruppe zu laufen beginnt (*vgl. zuletzt BAG 12. März 2015 - 6 AZR 879/13 - Rn. 16; 16. Dezember 2010 - 6 AZR 357/09 - Rn. 15 ff. und 15. Dezember 2010 - 4 AZR 170/09 - Rn. 43, jeweils zu § 19 Abs. 1 TV-Ärzte/VKA; 21. November 2013 - 6 AZR 23/12 - Rn. 62, zu § 16 Abs. 2 TV-L; 15. Januar 2015 - 6 AZR 650/13 - Rn. 19, zu § 5 Abs. 2 TV Nahverkehrsbetriebe Hessen; vgl. auch schon 23. April 1980 - 4 AZR 360/78 - BAGE 33, 103, zu den - ansonsten vergleichbaren - Tätigkeitszeiten im Beamtenverhältnis*).

bb) Bei Anwendung dieser Grundsätze hat der Kläger die für eine Einstufung in Stufe 6 der Entgeltgruppe 8 DRK-RTV erforderliche Stufenlaufzeit nicht erfüllt. Auch § 20 Abs. 3 DRK-RTV setzt für die Anerkennung einer Tätigkeitszeit bei der Stufenlaufzeit die Geltung des Tarifvertrags für das Arbeitsverhältnis voraus. Diese konnte daher frühestens am 1. März 2013 beginnen.

19

- (1) Die Tarifvertragsparteien des DRK-RTV haben prinzipiell berücksichtigungsfähige Beschäftigungszeiten außerhalb der unmittelbaren und zwingenden zeitlichen Geltung des Tarifvertrags in unterschiedlicher Weise geregelt. 20
- (a) Verwendet ein Tarifvertrag einen Fachbegriff, der in allgemeinen, den rechtlichen oder in den fachlichen Kreisen eine bestimmte Bedeutung hat, ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien mit diesem Begriff den allgemein üblichen Sinn verbinden wollten, wenn nicht sichere Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung gegeben sind, die aus dem Tarifwortlaut oder anderen aus dem Tarifvertrag selbst ersichtlichen Gründen erkennbar sein müssen (*st. Rspr., vgl. BAG 22. Juni 2005 - 10 AZR 631/04 - zu II 1 der Gründe mwN, für den Begriff „Arbeitnehmer“; grds. ebenso schon 14. November 1957 - 2 AZR 481/55 - BAGE 5, 338*). Benutzen Tarifvertragspartner in einem Tarifvertrag für die Regelung ähnlicher oder vergleichbarer Sachverhalte eine differenzierte Terminologie, vor allem bei Rechtsbegriffen, ist regelmäßig davon auszugehen, dass sie dadurch auch unterschiedliche Sachverhalte erfassen wollten (*BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 44, BAGE 124, 240*). 21
- (b) Dies gilt auch für den DRK-RTV und die in ihm vereinbarte differenzierte Regelung unterschiedlicher Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitszeiten. 22
- (aa) So richtet sich die Jubiläumswendung für Arbeitnehmer gem. § 27 DRK-RTV nach einer „ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb des DRK“. 23
- (bb) Die für die Bemessung der Kündigungsfrist, des Urlaubs ua. zugrunde gelegte Beschäftigungszeit ist nach § 36 Abs. 3 DRK-RTV „die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit“. 24
- (cc) In der zum 1. Januar 2013 in Kraft getretenen neuen Entgeltordnung zum DRK-RTV finden sich die rechtlich bedeutsamen bisherigen Tätigkeitszeiten an verschiedenen Stellen, insbesondere in der Anlage 6b zum DRK-RTV, die die Mitarbeiter in Pflegeeinrichtungen betrifft und - teilweise - der früheren, noch zum DRK-TV aF vereinbarten Vergütungsordnung entspricht, die entgegen der grundsätzlich neuen Konzeption immer noch Bewährungs- und Tätig-

keitsaufstiege vorsieht. So setzt die Eingruppierung in bestimmte Fallgruppen einzelner (dort noch so genannter) Vergütungsgruppen eine dreijährige Bewährung „in dieser Fallgruppe“ voraus (VergGr. K 2 Fallgr. 6), andere eine „zweijährige Tätigkeit“ in einer bestimmten Vergütungs-/Fallgruppe (VergGr. K 3 Fallgr. 3, 4, 5; ähnlich VergGr. K 5 Fallgr. 1, 20, 21), wieder andere eine „sechsjährige Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis“ (VergGr. K 4 Fallgr. 2; VergGr. K 5a Fallgr. 7).

(2) Aus dem Wortlaut der hier streitigen Stufenlaufzeitregelung in § 20 Abs. 3 DRK-RTV folgt, dass für den Stufenaufstieg nur Tätigkeiten „innerhalb derselben Entgeltgruppe“ herangezogen werden können. „Innerhalb derselben Entgeltgruppe“ kann - wie dargelegt - ein Arbeitnehmer Tätigkeiten nur verrichten, wenn er in dieser tariflichen Entgeltgruppe eingruppiert ist. Dies setzt die Geltung der betreffenden Entgeltordnung und damit des DRK-RTV für das Arbeitsverhältnis voraus. Soweit auch Tatbestände aus der Zeit vor der Tarifgeltung herangezogen werden sollen, erfordert dies eine entsprechend deutliche tarifvertragliche Regelung. Eine solche liegt hier nicht vor. Der Kläger beruft sich darauf auch nicht. 26

cc) Demgegenüber weist die Revision vergeblich darauf hin, dass „Sinn und Zweck“ der tariflichen Stufenlaufzeiten eine Auslegung von § 20 Abs. 3 DRK-RTV bedingen, die sich nicht an dem Wortlaut orientiert. 27

(1) Die Regelung über Stufenlaufzeiten trage dem Umstand Rechnung, dass mit zunehmender Zeit an ununterbrochener Tätigkeit in einem beruflichen Aufgabenfeld die Erfahrung und Fachkompetenz steige. Damit steige auch der Marktwert bzw. Preis des Mitarbeiters, so dass er eine höhere Vergütung verdient habe. Dies führe bei einer erst nachträglich herbeigeführten Tarifgebundenheit dazu, dass der DRK-RTV so angewandt werden müsse, als ob er von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gegolten hätte. 28

(2) Diese Auffassung ist nicht zutreffend. Sie ignoriert den eindeutigen Wortlaut der tariflichen Regelung. Die von dem Kläger genannten Aspekte sind den Tarifvertragsparteien sicherlich bewusst gewesen. Gleichwohl haben sie 29

eine andere Regelung getroffen. Wenn der in dieser Weise bestimmte „Marktwert“ des Arbeitnehmers unmittelbar in der tariflichen Stufenzuordnung seine Berücksichtigung hätte finden sollen, hätten die Tarifvertragsparteien die Berufserfahrung (*zB bei § 16 Abs. 2 TV-L*) oder „dieselbe Tätigkeit“ bei demselben Arbeitgeber, alternativ bei früheren tarifgebundenen Arbeitgebern (*vgl. dazu zB § 1 Abs. 1, § 4 Abs. 1 iVm. Abs. 4 TVÜ-DRK*) oder bei früheren nicht tarifgebundenen Arbeitgebern, unmittelbar zum Anlass einer Stufenzuordnung machen müssen. Dies ist aber nicht geschehen; vielmehr ist lediglich die Tätigkeit „innerhalb derselben Entgeltgruppe“ zum Kriterium gewählt worden. Aus den unterschiedlichen Formulierungen muss geschlossen werden, dass die Tarifvertragspartner sich die Frage der Anrechnung von Tätigkeiten auf die Stufenzuordnung gestellt und differenziert beantwortet haben. Von einer tariflichen Berücksichtigung von Tätigkeitszeiten, die Arbeitnehmer absolviert haben, ohne nach dem DRK-RTV eingruppiert zu sein, sind die Tarifvertragsparteien demnach nicht ausgegangen, auch wenn sie unter nachvollziehbaren Gesichtspunkten durchaus als gleichwertig erscheinen können. Im Übrigen würde die Auslegung des Klägers dazu führen, dass die konkreten Umstände seiner früheren Tätigkeiten bei der nicht tarifgebundenen Beklagten so zu berücksichtigen wären, als hätte der DRK-RTV seit dem Anfang des Beschäftigungsverhältnisses normativ gegolten, also auch bereits für Zeiträume, in denen es den DRK-RTV noch nicht gegeben hat. Dies wäre nicht einmal bei Arbeitsverhältnissen der Fall, für die der DRK-RTV unmittelbar mit seinem Inkrafttreten gegolten hätte.

3. Für die Entscheidung über den Anspruch des Klägers ist der TVÜ-DRK ohne Bedeutung. Es gibt in ihm bereits keine Rechtsnorm, bei deren Anwendung die vom Kläger begehrte Rechtsfolge angeordnet wäre. Überdies wird, wie auch der Kläger zutreffend und entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts meint, das Arbeitsverhältnis der Parteien ohnehin nicht von seinem Geltungsbereich erfasst. Insoweit bedarf das klageabweisende Urteil des Landesarbeitsgerichts bei der Entscheidung über die Revision keiner näheren Prüfung.

30

III. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen, weil sie erfolglos war 31
(§ 97 Abs. 1 ZPO).

Eylert

Rinck

Creutzfeldt

Brendendiek

Dierßen