



Fallgruppenübergreifender Bewährungsaufstieg

Begehrt ein technischer Angestellter eine höhere Vergütung, die nach dem tariflichen Tätigkeitsmerkmal die achtjährige Bewährung in einer bestimmten Fallgruppe der einschlägigen Vergütungsgruppe (VergGr.) voraussetzt, können Bewährungszeiten in einer anderen Fallgruppe derselben VergGr. nur dann angerechnet werden, wenn dies im Tarifvertrag ausdrücklich so vorgesehen ist.

Der Kläger ist als technischer Angestellter beim beklagten Land beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT). Er war zunächst in VergGr. IVa Fallgruppe 10 BAT eingruppiert, weil er nicht die persönlichen Anforderungen der langjährigen praktischen Erfahrung der VergGr. IV Fallgruppe 10a BAT erfüllte. Dies war nach dreijähriger Tätigkeit der Fall, weshalb der Kläger nach dieser Zeit in diese Fallgruppe eingruppiert wurde. Ein Bewährungsaufstieg in die VergGr. III BAT ist aus der VergGr. IVa Fallgruppe 10 BAT nach „achtjähriger Bewährung in der VergGr. IVa Fallgruppe 10“ BAT möglich, aus der VergGr. IVa Fallgruppe 10a BAT nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe. Mit seiner Klage begehrt der Kläger eine Höhergruppierung in VergGr. III BAT nach Ablauf von acht Jahren seit Beginn seiner Beschäftigung. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung des beklagten Landes abgewiesen.

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Revision des Klägers zurückgewiesen. Der Kläger hatte sich nicht acht Jahre in der VergGr. IVa Fallgruppe 10 BAT bewährt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist ein sog. fallgruppenübergreifender Bewährungsaufstieg nur möglich, wenn die vorgesehene Bewährungszeit die Anrechnung von Zeiten in einer anderen VergGr. oder einer anderen Fallgruppe innerhalb der betreffenden VergGr. ausdrücklich vorsieht. Ist eine solche in der ersichtlich unvollständigen Anrechnungsregelung des § 23b BAT nicht vorgesehen, haben die Gerichte die von den Tarifvertragsparteien gesetzten begrenzten Anrechnungsmöglichkeiten zu beachten. Das gilt auch dann, wenn die Tätigkeit des Angestellten in dieser Fallgruppe alle Merkmale der hiervon verschiedenen Aufstiegsfallgruppe mit umfasst. Die Gerichte sind nicht befugt, offenbar lückenhafte Tarifregelungen zu vervollständigen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Februar 2009 - 4 AZR 19/08 -
Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 6. November 2007 - 3 Sa
1424/07 -*