

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 21. Januar 2026
- 4 AZR 21/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:210126.U.4AZR21.25.0

I. Arbeitsgericht Oldenburg

Urteil vom 3. Juni 2024
- 4 Ca 54/24 Ö -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 11. November 2024
- 15 SLa 500/24 E -

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung eines Mitarbeiters im kommunalen Ordnungsdienst -
erfolgreich abgeschlossene Ausbildung und entsprechende Tätigkeit -
Ausbildungs- und Prüfungspflicht nach Nr. 7 der Vorbemerkungen zur
Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA

BUNDEsarbeitsgericht



4 AZR 21/25
15 SLa 500/24 E
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Januar 2026

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 21. Januar 2026 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Betz sowie den ehrenamtlichen Richter Kümpel und die ehrenamtliche Richterin Plautz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 11. November 2024 - 15 SLa 500/24 E - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers. 1

Dieser ist seit September 2015 bei der beklagten Stadt als Sachbearbeiter im kommunalen Ordnungsdienst beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD/VKA) und die ihn ergänzenden Tarifverträge kraft vertraglicher Bezugnahme Anwendung. 2

Der Kläger verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung als Kraftfahrzeugmechatroniker sowie einen Meistertitel im Maler- und Lackiererhandwerk. Er hat einen Verwaltungslehrgang für Vollzugsbeamte, jedoch nicht den sog. Angestelltenlehrgang I absolviert. Letzterer dauert insgesamt 1.070 Stunden, von denen 566 Stunden auf die Vermittlung von Rechtskenntnissen, ua. auf den Gebieten des Staats-, Verwaltungs- und Kommunalrechts entfallen. 3

Das Aufgabengebiet des Klägers umfasst den Streifendienst im Stadtgebiet mit einem Zeitanteil von 55 vH an der Gesamtarbeitszeit. Im Umfang von 20 vH fallen ordnungsbehördliche Aufgaben mit Sachverhaltsermittlung sowie ggf. sofortige Vollzugsmaßnahmen und im Umfang von 15 vH Personen- und Sachverhaltsermittlungen für diverse Fachdienste und andere Behörden an. Je 5 vH seiner Arbeitszeit entfallen auf Vollzugsaufgaben und Rufbereitschaft. 4

Der Kläger wird seit dem 1. Januar 2021 nach Entgeltgruppe 8
TVöD/VKA vergütet. 5

Nach erfolgloser Geltendmachung mit Schreiben vom 9. September
2023 verfolgt er mit seiner Klage sein Begehren einer Vergütung nach Entgelt- 6
gruppe 9a TVöD/VKA weiter. Er hat die Auffassung vertreten, er sei von der Aus-
bildungs- und Prüfungspflicht nach Nr. 7 Abs. 6 der Grundsätzlichen Eingruppie-
rungsregelungen (Vorbemerkungen) zur Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum
TVöD/VKA befreit. Die danach geforderte Gleichwertigkeit einer außerhalb des
kommunalen Bereichs abgelegten Prüfung gegenüber einer erfolgreichen Teil-
nahme am Angestelltenlehrgang I und anschließender Erster Prüfung setze die
Erlangung eines ähnlich hohen Bildungsgrades und ein gleiches Engagement
voraus. Diese Anforderungen seien angesichts seiner beiden Ausbildungen und
des absolvierten Vollzugsbeamtenlehrgangs unter Berücksichtigung seiner lang-
jährigen Berufserfahrung in einer Gesamtschau erfüllt.

Der Kläger hat - nach Klarstellung in der mündlichen Verhandlung vor 7
dem Senat - beantragt

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn seit dem
9. September 2023 nach Entgeltgruppe 9a des Tarifver-
trags für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung
der kommunalen Arbeitgeberverbände zu vergüten.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und den Standpunkt einge- 8
nommen, die tariflichen Anforderungen der maßgebenden Entgeltgruppe 9a des
Teils A Abschnitt I Ziffer 3 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA
lägen nicht vor. Der Kläger habe weder den sog. Angestelltenlehrgang I erfolg-
reich absolviert noch eine Erste Prüfung abgelegt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 9
hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt er sein
Begehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet. Mit der gegebenen Begründung 10
durfte das Landesarbeitsgericht die Klage nicht abweisen. Das führt zur Aufhe-
bung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der
Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

I. Die Klage ist als allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage 11
nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig (*vgl. BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 208/23 - Rn. 9
mwN*). Durch die Entscheidung über den Antrag wird der Streit der Parteien ins-
gesamt bereinigt. Über weitere Vergütungselemente, insbesondere die Stufen-
zuordnung, herrscht kein Streit (*zum anderenfalls bestehenden Erfordernis der
Benennung der Stufe im Feststellungsantrag vgl. BAG 27. August 2014 - 4 AZR
518/12 - Rn. 15; 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 15, BAGE 124, 240*).

II. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger könne keine Vergü- 12
tung nach Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA beanspruchen, ist nicht frei von Rechts-
fehlern.

1. Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich aufgrund der vertraglichen Bezug- 13
nahmeregelung, bei der es sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsge-
richts mangels abweichender Anhaltspunkte um eine dynamische Bezugnahme-
klausel handelt (*vgl. BAG 29. Januar 2025 - 4 AZR 83/24 - Rn. 16*), nach dem
TVöD/VKA und dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommu-
nalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts
(TVÜ-VKA). Davon gehen auch die Parteien übereinstimmend aus.

2. Nach § 29 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA gelten für die zwischen dem Inkraft- 14
treten des TVöD/VKA und dem 31. Dezember 2016 neu eingestellten Beschäf-
tigten, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2016 hinaus fortbesteht,
ab dem 1. Januar 2017 für (Neu-)Eingruppierungen §§ 12, 13 TVöD/VKA iVm.
der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA. Eine Überprüfung und
Neufeststellung der Eingruppierung anhand dieser Vorschriften fand jedoch
anlässlich der Überleitung in die Entgeltordnung nicht statt (§ 29a Abs. 1 Satz 2

TVÜ-VKA). Vielmehr erfolgte die Überleitung zum 1. Januar 2017 gemäß § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe. Dies ist nach der Protokollerklärung zu § 29a Abs. 1 TVÜ-VKA diejenige, die nach Anlage 1 oder 3 TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung der Vergütungsgruppe des BAT, deren tarifliche Anforderungen die Tätigkeit erfüllte, zugeordnet war (*BAG 26. Februar 2025 - 4 AZR 141/24 - Rn. 26 mwN*).

3. Für die Beschäftigten der bisherigen Entgeltgruppe 9 TVöD/VKA haben die Tarifvertragsparteien mit § 29c TVÜ-VKA eine besondere Überleitungsregelung geschaffen, da aufgrund der im Interesse einer größeren Differenzierung erfolgten Aufspaltung dieser Entgeltgruppe in drei neue Entgeltgruppen eine Besitzstandswahrung durch die Beibehaltung der bisherigen Eingruppierung nicht möglich war. Die Überleitung erfolgte in Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA (§ 29c Abs. 3 und 4 TVÜ-VKA) oder Entgeltgruppe 9b TVöD/VKA (§ 29c Abs. 2 TVÜ-VKA). Damit gelangten die Beschäftigten in die neu geschaffene Entgeltgruppe, die im Kern ihrer bisherigen Eingruppierung entsprach (*BAG 26. Februar 2025 - 4 AZR 141/24 - Rn. 27 mwN*). 15

4. Nach diesen Bestimmungen verbleibt es grundsätzlich nach dem 1. Januar 2017 bei der zuvor zutreffenden Eingruppierung, im Fall des § 29c Abs. 2 bis 4 TVÜ-VKA in Gestalt der neuen Entgeltgruppen 9a und 9b TVöD/VKA. Ändert sich allerdings zugleich mit Einführung der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA oder danach die Tätigkeit des Beschäftigten, greift die Tarifautomatik mit der Folge, dass die Eingruppierung nach den §§ 12, 13 TVöD/VKA iVm. der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA vorzunehmen ist. Bei unveränderter Tätigkeit kommt eine Eingruppierung nach §§ 12, 13 TVöD/VKA nur in Betracht, wenn sich nach der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA eine höhere Entgeltgruppe als in der Anlage 1 oder 3 TVÜ-VKA vorgesehen ergibt und der Beschäftigte bis zum 31. Dezember 2017 eine entsprechende Eingruppierung beantragt hat (*BAG 26. Februar 2025 - 4 AZR 141/24 - Rn. 28 mwN*). 16

5. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, es könne „für die Entscheidung des Rechtsstreits offenbleiben“, ob die Tarifautomatik wieder „in Gang gesetzt 17

worden“ ist, weil der Kläger jedenfalls „nicht alle Voraussetzungen für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9a“ TVöD/VKA nach Nr. 7 Abs. 1 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) zur Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA erfülle, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Unterstellt man - wie das Landesarbeitsgericht dies offenbar getan hat und wovon auch die Parteien auszugehen scheinen - die Tarifautomatik sei wieder in Gang gesetzt worden, richtet sich die Eingruppierung gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 TVöD/VKA nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA.

a) Danach ist der Kläger in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals dieser Entgeltgruppe erfüllen, § 12 Abs. 2 Satz 1 und 2 TVöD/VKA. 18

b) Die vorliegend maßgebenden Bestimmungen der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA lauten: 19

„Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

...

7. Ausbildungs- und Prüfungspflicht

- (1) Im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände ... Niedersachsen, ... sind Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) ..., die nicht die Anforderungen der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 bzw. der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 erfüllen, nur dann in den in Absatz 2 genannten Entgeltgruppen eingruppiert, wenn sie die der jeweiligen Entgeltgruppe entsprechende Tätigkeit ausüben haben und nach Maßgabe des Absatzes 2 mit Erfolg an einem Lehrgang mit abschließender Prüfung teilgenommen haben.

...

- (2) ¹Für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 5 bis 9a ist eine Erste Prüfung abzulegen.
²Für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 9b bis 12 ist eine Zweite Prüfung abzulegen.
³Satz 1 und 2 gelten nur für auf der Fallgruppe 2 der Entgeltgruppen 5 bzw. 9b aufbauende Eingruppierungen.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

¹Die Lehrgänge und Prüfungen werden bei den durch die Länder oder durch die kommunalen Spitzenverbände anerkannten Verwaltungsschulen oder Studieninstitute durchgeführt. ²Hierzu rechnen auch solche Lehrgänge und Prüfungen, die nicht für Beamtinnen/Beamte (Beamtenanwärter/-innen) und Beschäftigte gemeinsam, sondern als Sonderlehrgänge für Beschäftigte durchgeführt werden.

...

- (5) Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind Beschäftigte befreit
- a) mit einer mindestens zwanzigjährigen Berufserfahrung bei einem Arbeitgeber, der vom Geltungsbereich des TVöD oder eines vergleichbaren Tarifvertrags erfasst wird, oder bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber,

...

- (6) Von der Verpflichtung zur Ausbildung und Prüfung kann insoweit abgesehen werden, als die/der Beschäftigte außerhalb des kommunalen Bereiches eine oder mehrere Prüfungen abgelegt hat, die den Prüfungen nach Absatz 2 gleichwertig sind.

...

Teil A

Allgemeiner Teil

I.

Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

3. **Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)**

...

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(¹Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. ²Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ...)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ...)"

- c) Das Landesarbeitsgericht hat - aus seiner Sicht konsequent - keine Arbeitsvorgänge bestimmt und angenommen, eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA komme bereits deshalb nicht in Betracht, weil der Kläger keine Erste Prüfung abgelegt habe. Hierbei hat es übersehen, dass der Kläger unter Zugrundelegung seines Vorbringens von diesem Erfordernis befreit sein könnte. 20
- aa) Das Berufungsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, eine Vergütung des Klägers nach Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA nach Nr. 7 Abs. 1 und 2 Satz 1 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) zur Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA setze den erfolgreichen Abschluss einer Ersten Prüfung voraus. 21
- (1) Der Kläger ist im Bereich des kommunalen Arbeitgeberverbands Niedersachsen beschäftigt und übt als Sachbearbeiter im kommunalen Ordnungsdienst eine Tätigkeit aus, die nicht seiner Ausbildung als Kraftfahrzeugmechatroniker oder Meister im Maler- und Lackiererhandwerk entspricht und daher die Anforderungen der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 TVöD/VKA nicht erfüllt. 22
- (2) Von dem Erfordernis einer Ersten Prüfung ist der Kläger nicht nach Nr. 7 Abs. 5 Buchst. a der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) zur Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA befreit. Er verfügt nicht über die hiernach notwendige Berufserfahrung von mindestens 20 Jahren bei einem Arbeitgeber, der vom Geltungsbereich des TVöD oder eines vergleichbaren Tarifvertrags erfasst wird, oder bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber. 23

(3) Weiterhin ist auch nicht nach Nr. 7 Abs. 6 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) zur Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht abzusehen. Von diesem Erfordernis kann - entgegen der Auffassung des Klägers - nicht abgesehen werden, wenn eine außerhalb des kommunalen Bereichs abgelegte Prüfung ebenso anspruchsvoll ist wie eine Erste Prüfung und daher die gleiche „Qualität“ wie diese aufweist. Vielmehr muss durch die Prüfung ein gleichwertiges Fachwissen auf dem Gebiet belegt werden, welches Gegenstand der Ersten Prüfung ist (vgl. *Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Stand Dezember 2025 Teil IIIb EntgO VKA - 0 - Vorbemerkungen Rn. 290*). Das ergibt die Auslegung der tariflichen Bestimmung (zu den Auslegungsgrundsätzen vgl. *BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 35 mwN, BAGE 164, 326*). Deshalb kommt es nicht darauf an, ob die Beklagte bei Vorliegen der Voraussetzungen dieses Ermessenstatbestands vom erfolgreichen Abschluss einer Ersten Prüfung hätte absehen müssen. 24

(a) Nach allgemeinem Sprachgebrauch kommt dem Begriff „gleichwertig“ die Bedeutung „den gleichen Wert aufweisend“ zu (<https://www.duden.de/recht-schreibung/gleichwertig>, zuletzt abgerufen am 20. Januar 2026). Synonyme hierfür sind „auf einer/auf der gleichen Stufe stehend, ebenbürtig, entsprechend“ (<https://www.duden.de/synonyme/gleichwertig>, zuletzt abgerufen am 20. Januar 2026). Bei einer rein abstrakten Betrachtung deckt der Wortlaut danach sowohl das Verständnis, dass Prüfungen einander bereits dann ebenbürtig sind, wenn sie einen gleichwertigen Schwierigkeitsgrad aufweisen, wie auch dasjenige, wonach es hierfür auf den speziellen Prüfungsinhalt ankommt. 25

(b) Für die Bestimmung des „Werts“ einer Prüfung im beruflichen Kontext bedarf es allerdings der Betrachtung, zu welchem Zweck diese abgelegt wird und welche Kompetenzen geprüft werden. Dient eine Prüfung etwa dazu, allgemeine körperliche oder kognitive Fähigkeiten festzustellen, kommt gerade diese Bewertung im Prüfungsergebnis zum Ausdruck und bestimmt daher deren „Wert“. Können diese Fähigkeiten mit einer anderen Methode und anderem Inhalt ebenso abgeprüft werden, steht dies der Gleichwertigkeit der unterschiedlichen Prüfun- 26

gen nicht entgegen. Anders verhält es sich, wenn für eine bestimmte Tätigkeit grundsätzlich benötigtes Fachwissen nachgewiesen werden soll. In einem solchen Fall ist eine ebenso anspruchsvolle Prüfung, die Fachwissen auf einem anderen Gebiet belegt, welches für die auszuübende Tätigkeit nicht benötigt wird, nicht gleichwertig.

(c) Aus Sinn und Zweck der tariflichen Bestimmung ergibt sich, dass diese 27
auf den Nachweis gleichwertigen Fachwissens abstellt. Nr. 7 Abs. 1 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) zur Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA setzt nicht nur eine Erste Prüfung, sondern auch eine vorherige Teilnahme an einem Lehrgang voraus. Die Erste Prüfung dient der Feststellung, ob die im Rahmen eines Lehrgangs an einer Verwaltungsschule oder einem Studieninstitut vermittelten Lehrgangsinhalte beherrscht werden. Eine „Gleichwertigkeit“ erfordert daher eine Prüfung, die Inhalte umfasst, die im Rahmen eines vor einer Ersten Prüfung zu absolvierenden Lehrgangs vermittelt werden.

bb) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hat der Kläger keine einer 28
Ersten Prüfung gleichwertigen Prüfungen abgelegt. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, der Kläger habe nicht dargetan, dass die Inhalte des Angestelltenlehrgangs I, zu denen ua. das Staats-, Verwaltungs- und Kommunalrecht zählt, in vergleichbarem Umfang und entsprechender Tiefe Prüfungsstoff einer oder mehrerer von ihm außerhalb des öffentlichen Dienstes abgelegten Prüfungen gewesen seien. Insbesondere ergibt sich dies nicht aus der abgeschlossenen Berufsausbildung als Kraftfahrzeugmechatroniker und dem Meister-
titel im Maler- und Lackiererhandwerk.

cc) Das Landesarbeitsgericht hat allerdings nicht erkannt, dass der Kläger 29
nach seinem Vorbringen von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht nach § 29a Abs. 7 TVÜ-VKA befreit sein könnte.

- (1) Nach dieser Bestimmung bleiben Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 nach § 3 Abs. 1 Buchst. a der Anlage 3 zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit waren, hiervon für die Dauer ihres über den 31. Dezember 2016 hinaus zu demselben Arbeitgeber fortbestehenden Arbeitsverhältnisses befreit. § 3 Abs. 1 Buchst. a der Anlage 3 zum BAT sieht vor, dass Angestellte, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit sind. 30
- (2) Der Kläger ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts seit dem 14. September 2015 bei der Beklagten als Sachbearbeiter im kommunalen Ordnungsdienst beschäftigt. Aus dem von ihm vorgelegten und vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Meisterprüfungszeugnis ergibt sich, dass er am 9. Oktober 1972 geboren wurde. Ausgehend davon hätte er am 31. Dezember 2016 bereits das 44. Lebensjahr vollendet und würde zum Kreis der Beschäftigten iSd. § 29a Abs. 7 TVÜ-VKA zählen. Danach wäre der Kläger gemäß § 29a Abs. 7 TVÜ-VKA iVm. § 3 Abs. 1 Buchst. a der Anlage 3 zum BAT von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit. 31
6. Der Senat kann in Ermangelung der erforderlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur Tätigkeit des Klägers nicht entscheiden, ob die Tarifautomatik wieder in Kraft gesetzt wurde und welche Arbeitsvorgänge ggf. zu bestimmen sind. Das führt zur Aufhebung der Berufungsentscheidung (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Dieses wird - nachdem es den Parteien Gelegenheit zu weitergehendem Vorbringen gegeben hat - zunächst die erforderlichen Feststellungen treffen und prüfen müssen, ob die Tarifautomatik wieder in Gang gesetzt wurde. Sollte dies der Fall sein, wird es Arbeitsvorgänge nach § 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD/VKA bilden und prüfen müssen, ob der Kläger zum maßgebenden Zeitpunkt nach § 3 Abs. 1 Buchst. a der Anlage 3 zum BAT von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit war. Im anderen Fall ist zu prüfen, ob die Anwendung von §§ 22, 23 BAT iVm. den Tätigkeitsmerkmalen des Teils I der Anlage 1a zum 32

BAT und der sich daraus ergebenden Überleitung gemäß § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA zu einem Anspruch des Klägers auf die begehrte Vergütung führt.

Treber

M. Rennpferdt

Betz

Kümpel

Die ehrenamtliche Richterin Plautz ist infolge Ausscheidens aus dem Amt an der Unterschrift verhindert.

Treber