

Aktenzeichen: 4 AZR 104/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 9. April 2008
- 4 AZR 104/07 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 4. Mai 2006
- 81 Ca 27525/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 14. November 2006
- 7 Sa 1143/06, 7 Sa 1153/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Klage auf künftige Leistung - Tariflicher Bewährungsaufstieg

Gesetze:

Manteltarifvertrag vom 24. September 2004 zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (MTV Pro Seniore) §§ 11, 12, 12b, Anlage B; ZPO § 259, § 726, § 731 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

weitgehende Bestätigung und Weiterentwicklung von BAG 13. März 2002
- 5 AZR 755/00 - EzA ZPO § 259 Nr. 1; Aufgabe Senat 23. Februar 1983
- 4 AZR 508/81 - BAGE 42, 54;
teilweise parallel: Senat 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 ua. - NZA 2008, 713



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 104/07
7 Sa 1143/06,
7 Sa 1153/06
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. April 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisions-
beklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. April 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wolter und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Valentien und Kiefer für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 14. November 2006 - 7 Sa 1143/06 und 7 Sa 1153/06 - insoweit aufgehoben als es die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 4. Mai 2006 - 81 Ca 27525/05 - auch hinsichtlich der Vergütungsdifferenzen in Höhe von monatlich 73,19 Euro brutto nebst Zinsen für die Monate Januar bis März 2005 sowie hinsichtlich der Zuwendungsdifferenzen von monatlich 24,93 Euro brutto nebst Zinsen für die Monate Juni 2005 und April bis August 2006 zurückgewiesen hat.

Im Umfang der Aufhebung wird unter teilweiser Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Berlin vom 4. Mai 2006 - 81 Ca 27525/05 - die Beklagte verurteilt, über die bereits ausgeurteilten Beträge hinaus an den Kläger 369,15 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 73,19 Euro seit dem 7. Februar 2005, 7. März 2005, 7. April 2005 sowie aus jeweils 24,93 Euro seit dem 8. Juli 2005, dem 8. Mai 2006, dem 8. Juni 2006, dem 7. Juli 2006, dem 7. August 2006 und dem 7. September 2006 zu zahlen.

2. Im Übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.
3. Die Kosten der Revision hat der Kläger zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Entlohnung des Klägers. 1

Der Kläger, der seit dem Jahr 2002 Mitglied der Gewerkschaft ver.di ist, 2
hat eine Ausbildung als Elektriker absolviert und wurde als solcher von der
Rechtsvorgängerin der Beklagten, der G GmbH mit Arbeitsvertrag vom
2. Januar 1998 eingestellt. Das Arbeitsverhältnis ging durch einen Betriebs-
übergang im August 1998 auf die jetzige Beklagte über. Der Kläger ist in dem



Krankenheim, welches im Bezirk R in Berlin liegt, auch Brandschutz- und Sicherheitsbeauftragter und hat Rufbereitschaft zu leisten.

Jedenfalls seit September 2004 zahlt die Beklagte an den Kläger eine Grundvergütung nebst Leistungszulage iHv. insgesamt 2.065,21 Euro brutto, ferner eine Zulage für Rufbereitschaft iHv. 12,16 Euro/Tag und von Oktober 2004 bis einschließlich Dezember 2005 monatlich eine Zuwendung von 141,12 Euro brutto.

Am 24. September 2004 unterzeichneten die Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG (im Folgenden: Pro Seniore AG) und die Gewerkschaft ver.di verschiedene Tarifverträge, nämlich den Manteltarifvertrag (im Folgenden: MTV) mit den Anlagen A und B, den Tarifvertrag über eine Zuwendung (im Folgenden: ZuwendungsTV) und den Vergütungstarifvertrag Nr. 1. Der betriebliche Geltungsbereich der Tarifverträge wurde - in teilweise voneinander abweichenden Formulierungen - auf die in der Anlage A zum MTV auf die im Einzelnen aufgeführten 21 zum Konzern der Pro Seniore AG gehörenden Seniorenbetriebsgesellschaften, darunter auch die Beklagte, mit insgesamt ebenfalls aufgeführten 96 „Residenzen“ (Einrichtungen) erstreckt.

Erstmals mit Schreiben vom 20. Juni 2005, das er der Heimleiterin übergab, und später mit Schreiben seiner Bevollmächtigten vom 20. Oktober 2005, das der Beklagten übersandt wurde, machte der Kläger geltend, in der VergGr. Vb Fallgr. 1 der Anlage B - Beschäftigte in der Tätigkeit von gewerblichen Arbeitnehmern - zum MTV eingruppiert zu sein und einen Anspruch auf Vergütung nach der Vergütungsstufe 4 der betreffenden Vergütungstabelle zu haben. Die Beklagte wies dies zurück.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass er als ausgebildeter Elektriker zu mehr als 50 Prozent seiner Arbeitszeit mit im Einzelnen aufgezählten Aufgaben betraut sei, die neben vielseitigem und hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit iSd. tariflichen VergGr. Vb erforderten. Hilfsweise hat der Kläger die Vergütung nach der VergGr. Vc Fallgr. 2 der Anlage B zum MTV verlangt. Er habe sich als Arbeiter seit Beginn seines Arbeitsverhältnisses am 1. Januar 1998, dh. mehr als drei



Jahre, in einer der VergGr. VII Fallgr. 1 entsprechenden Tätigkeit bewährt. Aber selbst wenn man die tariflich vorgesehene Bewährungszeit entgegen seiner Auffassung erst ab Inkrafttreten des MTV am 1. Januar 2005 berechne, stehe ihm zumindest Vergütung nach der VergGr. VII Fallgr. 1 zu, welche „höchst hilfsweise“ geltend gemacht werde. Bei einer Eingruppierung in der VergGr. Vb betrage die monatliche Vergütungsdifferenz für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2005 433,77 Euro brutto, zusammen 5.205,24 Euro brutto. Für die Zeit ab dem 1. Januar 2006 erhöhe sich auf Grund einer Steigerung der Betriebszugehörigkeitszeit nach der tariflichen Vergütungstabelle der Differenzbetrag auf 494,69 Euro brutto monatlich, für den Zeitraum bis einschließlich August 2006 damit insgesamt auf 3.957,52 Euro. Hinsichtlich der hilfsweise geltend gemachten VergGr. Vc betrage der monatliche Differenzbetrag im Jahre 2005 296,27 Euro brutto und ab dem 1. Januar 2006 348,27 Euro brutto; die entsprechenden Zahlen der VergGr. VII betrügen 73,19 Euro brutto (insgesamt 878,28 Euro brutto) und 104,26 Euro brutto (bis einschließlich August 2006 insgesamt 834,08 Euro brutto). Zudem hat der Kläger auf der Grundlage des ZuwendungsTV für die Zeit ab Oktober 2004 eine Zuwendung iHv. monatlich 166,05 Euro brutto verlangt, was angesichts der von der Beklagten gezahlten Zuwendung von monatlich 141,12 Euro brutto einen Differenzbetrag iHv. 24,93 Euro brutto monatlich ergebe, für den Zeitraum bis August 2006 also insgesamt 573,39 Euro brutto. Die tarifliche Ausschlussfrist sei durch die Übergabe des Schreibens vom 20. Juni 2005 an die Heimleiterin, Frau B, gewahrt worden; üblicherweise nehme die Heimleitung Anträge, welche das Arbeitsverhältnis betreffen, entgegen und leite sie dann an die Zentrale nach Saarbrücken weiter.

Der Kläger hat - soweit für die Revision noch von Interesse - in der Berufungsinstanz zuletzt sinngemäß folgendes beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger
 - a) 5.205,24 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz aus jeweils 433,77 Euro seit dem 7. Februar 2005, dem 7. März 2005, dem 7. April 2005, dem 6. Mai 2005, dem 7. Juni 2005, dem 7. Juli 2005, dem 5. August 2005, dem 7. September 2005, dem 10. Oktober 2005, dem 7. November



2005, dem 7. Dezember 2005 und dem 6. Januar 2006

- b) sowie 3.957,52 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz aus jeweils 494,69 Euro seit dem 7. Februar 2006, dem 7. März 2006, dem 7. April 2006, dem 8. Mai 2006, dem 8. Juni 2006, dem 7. Juli 2006, dem 7. August 2006 und dem 7. September 2006 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 573,39 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz aus jeweils 24,93 Euro seit dem 5. November 2004, dem 7. Dezember 2004, dem 7. Januar 2005, dem 7. Februar 2005, dem 7. März 2005, dem 7. April 2005, dem 6. Mai 2005, dem 7. Juni 2005, dem 7. Juli 2005, dem 5. August 2005, dem 7. September 2005, dem 10. Oktober 2005, dem 7. November 2005, dem 7. Dezember 2005, dem 6. Januar 2006, dem 7. Februar 2006, dem 7. März 2006, dem 7. April 2006, dem 8. Mai 2006, dem 8. Juni 2006, dem 7. Juli 2006, dem 7. August 2006 und dem 7. September 2006 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, zukünftig an den Kläger für jeden Monat bis spätestens zum 5. Werktag des Folgemonats 2.559,90 Euro brutto entsprechend der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1 mit der Vergütungsstufe 5 nach dem Manteltarifvertrag iVm. dem Vergütungstarifvertrag und dem Entgeltfortzahlungsgesetz zu zahlen unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis besteht, der Kläger nicht zusammenhängend mehr als sechs Wochen krankgeschrieben war, kein unbezahlter Urlaub genommen wurde und keine unentschuldigten Fehlzeiten vorliegen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, zukünftig an den Kläger für jeden Monat bis spätestens zum 5. Werktag des Folgemonats eine Zuwendung in Höhe von 166,05 Euro brutto nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung und dem Entgeltfortzahlungsgesetz zu zahlen unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis besteht, der Kläger nicht zusammenhängend mehr als sechs Wochen krankgeschrieben war, kein unbezahlter Urlaub genommen wurde und keine unentschuldigten Fehlzeiten vorliegen.

A. Hilfsweise zu 1 und zu 3:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.555,24 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem



Basiszinssatz aus jeweils 296,27 Euro seit den in Antrag 1a) genannten Zeitpunkten sowie 2.786,16 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz aus jeweils 348,27 Euro brutto seit den in Antrag 1b) genannten Zeitpunkten zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, zukünftig an den Kläger für jeden Monat bis spätestens zum 5. Werktag des Folgemonats 2.413,48 Euro brutto entsprechend der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 2 mit der Vergütungsstufe 5 nach dem Manteltarifvertrag iVm. dem Vergütungstarifvertrag und dem Entgeltfortzahlungsgesetz zu zahlen unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis besteht, der Kläger nicht zusammenhängend mehr als sechs Wochen krankgeschrieben war, kein unbezahlter Urlaub genommen wurde und keine unentschuldigten Fehlzeiten vorliegen.

B. Höchst hilfsweise zu 1 und zu 3:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 878,28 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz aus jeweils 73,19 Euro seit den in Antrag 1a) genannten Zeitpunkten sowie 834,08 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz aus jeweils 104,26 Euro brutto seit den in Antrag 1b) genannten Zeitpunkten zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, zukünftig an den Kläger für jeden Monat bis spätestens zum 5. Werktag des Folgemonats 2.169,47 Euro brutto entsprechend der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 mit der Vergütungsstufe 5 nach dem Manteltarifvertrag iVm. dem Vergütungstarifvertrag und dem Entgeltfortzahlungsgesetz zu zahlen unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis besteht, der Kläger nicht zusammenhängend mehr als sechs Wochen krankgeschrieben war, kein unbezahlter Urlaub genommen wurde und keine unentschuldigten Fehlzeiten vorliegen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Der Kläger habe hinsichtlich keiner der in Frage kommenden Vergütungsgruppen die Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen dargelegt. Er sei nicht mit besonderen Aufgaben iSd. VergGr. Vb Fallgr. 1 betraut. Weder sei seinem Vortrag zu entnehmen, welche Aufgaben die üblichen Anforderungen an einen Elektriker-

8



gesellen übersteigen würden, noch sei der tariflich vorgesehene Bewährungsaufstieg gegeben, weil bei der Bemessung der Bewährungszeit Zeiten vor Inkrafttreten des MTV am 1. Januar 2005 außer Betracht zu bleiben hätten. Im Übrigen seien etwaige Ansprüche des Klägers zumindest teilweise wegen Versäumung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist verfallen. Das vom Kläger vorgelegte Schreiben vom 20. Juni 2005 sei der Beklagten nicht zugegangen. Die Heimleiterin sei zur Entgegennahme von Erklärungen bezüglich der rechtlichen Geltendmachung von Ansprüchen auch gar nicht berechtigt.

Soweit die mit der Klage geltend gemachten Ansprüche auf Vergütung für die Vergangenheit und auf künftige Leistung in der Zukunft auf der Eingruppierung des Klägers in der VergGr. VII beruhen, hat das Arbeitsgericht sie - mit Ausnahme der ersten drei Monate des Jahres 2005, hinsichtlich derer die tarifliche Ausschlussfrist nicht gewahrt sei - dem Kläger zugesprochen, und die Klage im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf zukünftige Leistung dagegen als unzulässig angesehen, im Übrigen aber das arbeitsgerichtliche Urteil bestätigt, und auch die in der Berufungsinstanz im Wege der Klageerweiterung entsprechend geltend gemachten, weiter fällig gewordenen Ansprüche auf die Vergütungsdifferenz zu der als zutreffend erachteten VergGr. VII für begründet erachtet. Die Zuwendungsbeträge für die Monate bis einschließlich Juni 2005 hat es dagegen als verfallen angesehen; über die weiteren Teilbeträge für die Monate April bis einschließlich August 2006 wurde ferner, wie es im Berufungsurteil heißt, „versehentlich nicht entschieden“.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageziele mit folgenden Varianten weiter: die Bedingungen in den Klageanträgen auf zukünftige Leistung nach Ziff. 3 und 4 (Hauptanträge) und Ziff. A 2 und B 2 (Hilfsanträge) sind jeweils im Anschluss an die Worte „... krankgeschrieben war“ um die zusätzliche Bedingung „oder einzelne, für sich genommen kürzere Fehlzeiten aufzuweisen hat, die als Fortsetzungserkrankung innerhalb des nach dem Entgeltfortzahlungszeitraumes maßgeblichen Zeitraumes anzusehen sind“ erweitert worden. Ferner stellt er erstmals in der Revisionsinstanz die auf die

9

10



Eingruppierung in der VergGr. VI abstellenden Hilfsanträge auf Zahlung der Differenz und auf zukünftige Leistung:

Aa. Höchst hilfsweise zu 1 und 3:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.263,08 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz aus jeweils 188,59 Euro brutto seit den in Antrag 1a) genannten Zeitpunkten sowie 1.814,48 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz aus jeweils 226,81 Euro brutto seit den in Antrag 1b) genannten Zeitpunkten zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, zukünftig an den Kläger für jeden Monat bis spätestens zum 5. Werktag des Folgemonats 2.292,02 Euro brutto entsprechend der Vergütungsgruppe VI Fallgruppe 2 mit der Vergütungsstufe 5 nach dem Manteltarifvertrag iVm. dem Vergütungstarifvertrag und dem Entgeltfortzahlungsgesetz zu zahlen unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis besteht, der Kläger nicht zusammenhängend mehr als sechs Wochen krankgeschrieben war oder einzelne, für sich genommen kürzere Fehlzeiten aufzuweisen hat, die als Fortsetzungserkrankung innerhalb des nach dem Entgeltfortzahlungszeitraumes maßgeblichen Zeitraumes anzusehen sind, kein unbezahlter Urlaub genommen wurde und keine unentschuldigten Fehlzeiten vorliegen

sowie folgende weitere Hilfsanträge für den Fall der Zurückweisung der Anträge auf zukünftige Leistung:

D. Hilfsweise zu 3:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger seit dem 1. Januar 2005 Vergütung gemäß Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1, Betriebszugehörigkeitsstufe 4 sowie ab dem 1. Januar 2006 der Betriebszugehörigkeitsstufe 5, der Anlage B zum Manteltarifvertrag zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vom 24. September 2004 zu zahlen.

E. Höchst hilfsweise zu 3:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger seit dem 1. Januar 2005 Vergütung gemäß Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 2, Betriebszugehörigkeitsstufe 4 sowie ab dem 1. Januar 2006 der Betriebs-



zugehörigkeitsstufe 5, der Anlage B zum Manteltarifvertrag zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vom 24. September 2004 zu zahlen.

F. Weiter höchst hilfsweise zu 3:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger seit dem 1. Januar 2005 Vergütung gemäß Vergütungsgruppe VI Fallgruppe 2, Betriebszugehörigkeitsstufe 4 sowie ab dem 1. Januar 2006 der Betriebszugehörigkeitsstufe 5, der Anlage B zum Manteltarifvertrag zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vom 24. September 2004 zu zahlen.

G. Weiter höchst hilfsweise zu 3:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger seit dem 1. Januar 2005 Vergütung gemäß Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1, Betriebszugehörigkeitsstufe 4 sowie ab dem 1. Januar 2006 der Betriebszugehörigkeitsstufe 5, der Anlage B zum Manteltarifvertrag zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vom 24. September 2004 zu zahlen.

H. Weiter höchst hilfsweise zu 4:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger seit Oktober 2004 monatlich die Zuwendung gemäß §§ 2,3 des Tarifvertrages über eine Zuwendung vom 24. September 2004 zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft zu zahlen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers bleibt im Wesentlichen erfolglos. 11

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung - kurz zusammengefasst - damit begründet, dass die Voraussetzungen für eine Klage auf zukünftige Leistung gem. § 259 ZPO nicht gegeben seien, da den Anträgen nicht 12



hinreichend bestimmt zu entnehmen sei, unter welchen Voraussetzungen der Vergütungsanspruch des Klägers gegeben sein soll. Hinsichtlich der Eingruppierung sei die VergGr. VII Fallgr. 1 der Anlage B zum hier anwendbaren MTV zutreffend, da der Kläger als Elektriker eine abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf von drei Jahren vorweisen könne. Er verrichte überwiegend solche Tätigkeiten, die dem Berufsbild des Elektrikers oder dem Berufsbild eines verwandten Berufes entsprechen. Eine Eingruppierung in der VergGr. Vb Fallgr. 1 sei nicht festzustellen, da der Kläger keinen hinreichenden Sachvortrag für die Verrichtung hochwertiger Arbeiten erbracht habe. Dementsprechend komme auch eine Eingruppierung in der VergGr. Vc Fallgr. 1 oder VergGr. VI Fallgr. 1 nicht in Betracht. Die VergGr. Vb Fallgr. 1 verlange zudem die Erledigung von Aufgaben, welche ein vielseitiges Können erforderten. Auch die Erfüllung dieser Voraussetzung habe der Kläger nicht dargelegt. Es verbleibe bei der Eingruppierung in der VergGr. VII Fallgr. 1, da auch ein Bewährungsaufstieg in die jeweilige Fallgr. 2 der VergGr. VI und Vc nicht gegeben sei. Zwar sei der Kläger seit dem 1. Januar 1998 beschäftigt. Tätigkeitszeiten vor dem Inkrafttreten der Eingruppierungsregelungen des MTV am 1. Januar 2005 könnten aber nicht berücksichtigt werden. Hinsichtlich der Höhe der Vergütung stehe dem Kläger für die Zeit ab dem 1. Januar 2006 eine Vergütung nach der Betriebszugehörigkeitsstufe 5 gem. § 12b Nr. 2 MTV zu. Die begehrte Zuwendung nach dem ZuwendungsTV stehe dem Kläger zwar zu, die Ansprüche für die Zeit vor Juli 2005 seien jedoch ebenso verfallen wie die Ansprüche auf Vergütung nach der VergGr. VII für die Zeit vor April 2005. Hinsichtlich des Schreibens vom 20. Juni 2005 habe der Kläger dessen Zugang bei der Beklagten nicht hinreichend dargelegt; die Übergabe an die Heimleiterin reiche hierfür nicht aus. Das Anwaltsschreiben vom 20. Oktober 2005 habe sich nicht auf die Zuwendung bezogen.

- B. Die Revision des Klägers ist teilweise unzulässig, überwiegend unbegründet und nur zu einem kleinen Teil begründet. 13
- I. Die Revision ist teilweise unzulässig; darüber hinaus ist ein großer Teil der Hilfsanträge unbeachtlich. 14



1. Die Revision ist unzulässig, soweit sie sich in den Revisionsanträgen auf die Eingruppierung in die VergGr. Vb, auf die VergGr. Vc (Fallgr. 1) und auf die VergGr. VI (Fallgr. 1) bezieht. Es fehlt insoweit an einer ordnungsgemäßen Revisionsbegründung. 15
- a) Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision gehört die Angabe der Revisionsgründe, § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO. Bei Sachrügen gehört dazu die bestimmte Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO. Die Revisionsbegründung muss die Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Daher muss die Revisionsbegründung eine Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen des angefochtenen Urteils enthalten (*Senat 11. Oktober 2006 - 4 AZR 544/05 - EzA ZPO 2002 § 551 Nr. 3; 30. August 2000 - 4 AZR 333/99 -; BAG 10. Mai 2005 - 9 AZR 230/04 - BAGE 114, 299*). Mit diesen Anforderungen soll auch sichergestellt werden, dass der Prozessbevollmächtigte des Revisionsklägers das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage genau durchdenkt. Außerdem soll die Revisionsbegründung durch ihre Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beitragen (*Senat 30. August 2000 - 4 AZR 333/99 -; 30. Mai 2001 - 4 AZR 272/00 -; BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - BAGE 109, 145, 148 f.*). Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung nicht (*BAG 13. April 2000 - 2 AZR 173/99 - FA 2000, 289*). Eine pauschale Bezugnahme auf Schriftsätze aus früheren Verfahrensstadien ist mangels konkreter Auseinandersetzung mit dem Berufungsurteil daher nicht ausreichend (*Zöller/Gummer ZPO 26. Aufl. § 551 Rn. 12*). 16
- b) Im vorliegenden Fall hat der Kläger die Revision bezüglich der Hauptanträge zu 1 und 3 teilweise nicht ausreichend begründet. 17



aa) Die auf das Arbeitsverhältnis der Parteien zur Bestimmung der Vergütung des Klägers anzuwendenden Vorschriften lauten:

„§ 12 MTV

Eingruppierung

1. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlage B). Der Arbeitnehmer erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in die er eingruppiert ist.
2. Der Arbeitnehmer ist in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.

Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitnehmers bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.“

Die in § 12 Ziff. 1 MTV in Bezug genommene Anlage B zum Manteltarifvertrag vom 24. September 2004 lautet auszugsweise wie folgt:

„Beschäftigte in der Tätigkeit von gewerblichen Arbeitnehmern



Vergütungsgruppe VII

1. Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder in einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. Arbeiter ohne den Ausbildungsnachweis gemäß Fallgruppe 1, deren Tätigkeiten gleich zu bewerten sind.
3. Arbeiter der Vergütungsgruppe VIII Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solcher in dieser Vergütungsgruppe.

Vergütungsgruppe VI

1. Arbeiter mit einer Ausbildung gemäß Vergütungsgruppe VII Nr. 1, die hochwertige Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann.
2. Arbeiter der Vergütungsgruppe VII Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Vergütungsgruppe.

Vergütungsgruppe Vc

1. Arbeiter mit einer Ausbildung gemäß Vergütungsgruppe VII Nr. 1, die besondere Arbeiten verrichten, die neben hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.
2. Arbeiter der Vergütungsgruppe VII Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Vergütungsgruppe.

Vergütungsgruppe Vb

1. Arbeiter mit einer Ausbildung gemäß Vergütungsgruppe VII Nr. 1, die mit besonderen Aufgaben betraut sind, die neben vielseitigem und hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.
2. Arbeiter der Vergütungsgruppe Vc Nr. 1 nach fünfjähriger Bewährung als solche in dieser Vergütungsgruppe.



gruppe.“

bb) Die mit der Revision gestellten Hauptanträge zu 1 und 3 beruhen auf der vom Kläger als zutreffend angenommenen Eingruppierung in der VergGr. Vb; dabei ist der Antrag zu 1 - für die Vergangenheit - als Zahlungsklage und der Antrag zu 3 - für die Zukunft - als Klage auf künftige Leistung erhoben worden. Beide Fallgruppen der VergGr. Vb sind letztlich auf die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. VI Fallgr. 1 und sodann der VergGr. Vc Fallgr. 1 zurückzuführen. Zum einen sind gegenüber diesem Tätigkeitsmerkmal zusätzliche qualitative Anforderungen gestellt (VergGr. Vb Fallgr. 1); zum anderen ist eine fünfjährige Bewährung in der VergGr. Vc Fallgr. 1 gefordert (VergGr. Vb Fallgr. 2). Der Kläger hat sich darauf berufen, dass er die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Fallgr. 1 der VergGr. Vb erfülle, weil er mit besonderen Aufgaben betraut sei, die neben vielseitigem und hochwertigem fachlichen Können auch besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erforderten. Das Landesarbeitsgericht hat dies verneint und bereits das Vorliegen der qualifizierenden Merkmale der VergGr. VI Fallgr. 1 als nicht gegeben angesehen.

Die Revisionsbegründung des Klägers setzt sich mit der Argumentation des Landesarbeitsgerichts zur Verneinung des Tätigkeitsmerkmals der jeweiligen Fallgr. 1 der VergGr. Vb, Vc und VI, die sich auf jeweils erhöhte qualitative Anforderungen der übertragenen Tätigkeiten beziehen, nicht auseinander. Hierzu hat der Kläger als Revisionsbegründung „zur Vermeidung von Wiederholungen“ nur auf den „bisherigen erst- und zweitinstanzlichen Sachvortrag samt Beweisantritten“ verwiesen. Dies reicht nicht aus; die Revision ist deshalb insoweit unzulässig.

2. Überdies sind zahlreiche Hilfsanträge unbeachtlich. Sie sind nicht als eigenständige Anträge anzusehen, weil sie als Weniger in den - noch zulässigen - gestellten Hilfsanträgen A 1 und A 2 bereits enthalten sind. Denn sie gründen sich auf die vom Kläger hilfsweise geltend gemachte Eingruppierung in der VergGr. VII; deren Tätigkeitsmerkmal ist - soweit hier in Betracht



kommend - in der dem Hilfsantrag zu A 1 und A 2 zu Grunde liegenden VergGr. Vc Fallgr. 2 logisch notwendig enthalten (*vgl. dazu Senat 6. Juni 2007 - 4 AZR 505/06 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 308*).

a) Der Hilfsantrag des Klägers zu A 1 der Revision, welcher die begehrte Vergütung nach der VergGr. Vc als Zahlungsantrag für die Vergangenheit zum Gegenstand hat, beinhaltet die mit den Hilfsanträgen zu Aa 1 und B 1 gestellten Anträge bezüglich einer Vergütung nach den VergGr. VI oder VII. 23

Die Vergütungsgruppen VII - Vc bauen in den - im Rahmen der zulässigen Revision allein noch zu prüfenden - Fallgr. 2 aufeinander auf. Grundvoraussetzung ist eine Ausbildung entsprechend der VergGr. VII Fallgr. 1. Die Vergütung nach der VergGr. VI Fallgr. 2 setzt eine dreijährige Bewährung in der VergGr. VII Nr. 1 voraus. Auch die VergGr. Vc ist in ihrer Fallgr. 2 durch die Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs mit der VergGr. VII Fallgr. 1 verbunden. Deshalb ist die hier zu beurteilende Konstellation nicht anders zu behandeln als ein rein zahlenmäßig abstufbarer Antrag, etwa auf Zahlung einer bestimmten Summe, in der der Antrag auf Zahlung einer geringeren Summe auch unter dem Gesichtspunkt von § 308 ZPO regelmäßig enthalten und auch ohne ausdrücklichen (Hilfs-)Antrag vom Gericht zu bescheiden ist (*Senat 6. Juni 2007 - 4 AZR 505/06 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 308*). Auch nach der vorliegend bestehenden Interessenlage der Parteien, insbesondere derjenigen des Klägers, ist von einer entsprechenden Antragsauslegung auszugehen. Das im klägerischen Vorbringen zum Ausdruck kommende Begehren der Eingruppierung in die VergGr. Vc entsprechend dem Hilfsantrag A 1 umfasst auch aus Sicht der Beklagten vernünftigerweise die mögliche Eingruppierung nach den VergGr. VII oder VI. Ihre Verteidigung wird dadurch nicht erkennbar beeinflusst, da sie in jedem Fall zu allen Arbeitsvorgängen und zur Frage des Bewährungsaufstiegs Stellung nehmen musste und dies auch getan hat. 24

b) Gleiches gilt für die Hilfsanträge Aa 2 und B 2. In ihnen macht der Kläger analog zu den gestuften Hilfsanträgen betr. die Differenzvergütungen zu den verschiedenen Vergütungsgruppen im Wege einer Klage auf künftige Leistung nach § 259 ZPO die jeweilige volle Vergütung nach den „Zwischen- 25



vergütungsgruppen“ VI und VII geltend. Auch insoweit ist das entsprechende Klagebegehren in dem Hilfsantrag zu A 1 (Klage auf zukünftige Leistung der vollen Vergütung nach VergGr. Vc) enthalten.

II. Die Revision, die sich zulässig damit noch auf die Hilfsanträge zu A 1 (Vergütungs Differenz betr. VergGr. Vc für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis zum 31. August 2006) und A 2 (Klage auf künftige Leistung der vollen Vergütung nach VergGr. Vc) sowie auf die Hauptanträge zu 2 (Differenz der Zuwendungszahlung für die Monate Oktober 2004 bis Juni 2005 und April bis August 2006; für die dazwischen liegenden Monate hat das Landesarbeitsgericht die begehrte Zuwendung rechtskräftig zuerkannt) und zu 4 (Klage auf künftige Leistung der vollen Zuwendung) sowie die Hilfsanträge D, E, F, G und H (Feststellung der Vergütungsverpflichtung nach VergGr. Vb, Vc, VI und VII bzw. der Zahlungsverpflichtung hinsichtlich der Zuwendung) erstreckt, ist hinsichtlich der Abweisung der Klage in Höhe von weiteren 369,15 Euro nebst Zinsen begründet, im Übrigen jedoch unbegründet, weil insoweit die Klage teilweise unzulässig und ansonsten unbegründet ist. 26

1. Die Klage ist unzulässig, soweit sie auf die Verurteilung der Beklagten zu einer zukünftigen Leistung gerichtet ist (Hilfsantrag zu A 2, Hauptantrag zu 4 nebst den entsprechenden, als eigenständige Anträge unbeachtlichen Hilfsanträgen Aa 2 und B 2). Auf eine mögliche Unzulässigkeit wegen der in der Revisionsinstanz abermals vorgenommenen Änderung der entsprechenden Anträge kommt es daher nicht an. 27

a) Der Senat hat erwogen, eine Klage auf künftige Vergütung nach § 259 ZPO, mit der in der Sache ausschließlich die Vergütungspflicht entsprechend einer bestimmten tariflichen Vergütungsgruppe geltend gemacht wird, grundsätzlich - mit der Ausnahme vorsätzlicher Verweigerung unzweifelhaft geschuldeter Vergütung - als unzulässig anzusehen. Hierfür spricht, dass das Rechtsschutzinteresse des Arbeitnehmers auf einen solchen Leistungstitel deswegen in der Regel nicht gegeben sein dürfte, weil die Gerichte nicht zur Erlangung eines Titels bemüht werden dürfen, der im Regelfall nicht vollstreckt werden kann (vgl. dazu BGH 21. Februar 1986 - V ZR 226/84 - BGHZ 97, 178, 28



181; Rosenberg/Schwab/Gottwald Zivilprozessrecht 16. Aufl. § 89 Rn. 30, 33), und dies bei einer Klage auf künftige Vergütungsleistung in vergleichbarer Weise gegeben ist. Denn § 259 ZPO lässt zwar grundsätzlich auch die Verurteilung zu künftigen Leistungen zu, die von einer im Urteil anzugebenden Gegenleistung abhängig sind. Da künftige Vergütungsansprüche aber zB dann entfallen, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird, die geschuldete Arbeitsleistung ausbleibt oder die Vergütung nicht fortzuzahlen ist, wie zB bei längerer Krankheit, unbezahltem Urlaub, unentschuldigten Fehlzeiten usw., sind die für den Vergütungsanspruch maßgebenden Bedingungen in den Antrag aufzunehmen. Nur das Unerwartete kann unberücksichtigt bleiben (BAG 13. März 2002 - 5 AZR 755/00 - EzA ZPO § 259 Nr. 1 mwN). Unerwartet in diesem Sinne ist bezogen auf die unbefristete Verurteilung zu künftiger Leistung jedenfalls nicht der Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsvergütung durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder - bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses - durch die Nichterbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer. Will dieser mit einer Leistungsklage die Verurteilung seines Arbeitgebers zur künftigen unbefristeten monatlichen Vergütungszahlung durchsetzen, muss er diese nicht unerwarteten Bedingungen in seinen Antrag aufnehmen. Dies umfasst in jedem Fall den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortzahlung der Vergütung trotz Nichtarbeit für die am häufigsten auftretenden Konstellationen, etwa Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaub, Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen, Annahmeverzug, evtl. auch Betriebs- und Arbeitskampsrisiko (vgl. hierzu allg. Schaub/Linck ArbR-Hdb. 12. Aufl. §§ 95 ff.). Da der zu titulierende Anspruch somit noch von einer komplexen Gegenleistung abhängt, deren wichtigste Elemente als Bedingung, unter denen das Urteil vollstreckbar sein soll, im Antrag und in den Tenor der Entscheidung aufzunehmen sind, muss der Arbeitnehmer den Eintritt dieser Bedingungen im Verfahren über die Erteilung einer Vollstreckungsklausel nach § 726 Abs. 1 ZPO darlegen und beweisen. Dies ist mit der an sich von § 726 Abs. 1 ZPO vorgesehenen Vorlage öffentlicher oder öffentlich beglaubigter Urkunden kaum denkbar, etwa für die „Bedingung“ des Annahmeverzuges bei Nichtarbeit oder des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses, wenn



man diese Voraussetzung überhaupt als eine Bedingung im Sinne von § 726 ZPO ansehen will. Dies ist zweifelhaft, denn es handelt sich beim Bestehen eines Arbeitsverhältnisses um das Bestehen eines komplexen Rechtsverhältnisses, das von vielen Faktoren abhängt und sich damit in dieser Formulierung nicht wesentlich von der „Bedingung“ unterscheidet, die Vollstreckung dürfe nur dann vorgenommen werden, wenn der titulierte Anspruch noch besteht. Ist aber der Nachweis des Eintritts der Bedingungen durch eine Urkunde iSv. § 726 Abs. 1 ZPO nicht möglich, muss der Gläubiger die Erteilung der Vollstreckungsklausel durch eine hierauf gerichtete gesonderte Klage beim Prozessgericht des ersten Rechtszuges geltend machen, § 731 ZPO (*Stein/Jonas/Münzberg ZPO 22. Aufl. § 726 Rn. 16*), wenn nicht der Schuldner den Eintritt der Bedingungen eindeutig und ausdrücklich zugesteht (*BGH 5. Juli 2005 - VII ZB 23/05 - MDR 2006, 52, für das vergleichbare Zugeständnis einer Rechtsnachfolge nach § 727 Abs. 1 ZPO; vgl. dazu auch Musielak/Lackmann ZPO 6. Aufl. § 726 Rn. 5*). Das bedeutet in der Sache, dass alle notwendigen materiellrechtlichen Voraussetzungen, deren Vorliegen in der Form von Bedingungen im Rahmen der Klage auf zukünftige Leistungen „zurückgestellt“ worden ist, nunmehr erneut und abschließend zum Gegenstand eines gerichtlich auszutragenden Rechtsstreits im Rahmen der Zwangsvollstreckung (§ 731 ZPO) werden. Dies gilt zunächst praktisch zwingend für die im Erkenntnisverfahren „ausgesparten“ und im Antrag genannten Bedingungen, zu denen dann auch das zu diesem Zeitpunkt erforderliche Rechtsschutzbedürfnis des Gläubigers gehört (*Brox/Walker Zwangsvollstreckungsrecht 5. Aufl. Rn. 133*), während der Schuldner bei Drohung der Präklusionswirkung des § 767 Abs. 2 ZPO alle weiteren Einwände geltend machen muss (*Wieczorek/Schütze/Salzmann ZPO 3. Aufl. § 731 Rn. 8 und 19; MünchKommZPO/Wolfsteiner 3. Aufl. § 731 Rn. 4*). Die anderen materiellrechtlichen Tatbestandsmerkmale, hinsichtlich derer die Geltendmachung ihres Nichtvorliegens durch das Urteil nach § 259 ZPO dem Schuldner (Arbeitgeber) zugewiesen wurde, sind in dem gesondert anzustreitenden Vollstreckungsgegenklageverfahren nach § 767 ZPO Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens. Die lange vorher erhobene Klage auf zukünftige Leistung einer Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe kann somit



keinen Rechtsfrieden bewirken. Sie stellt lediglich ein bestimmtes Anspruchselement (hier: die Eingruppierung in einer bestimmten tariflichen Vergütungsgruppe) mit bindender Wirkung ohne zeitliche Begrenzung fest. Eine Vollstreckung aus einem solchen Urteil ohne weitere gerichtliche Klärung der sonstigen Anspruchsvoraussetzungen ist im praktischen Ergebnis letztlich unmöglich.

Es ist überdies zu berücksichtigen, dass § 259 ZPO bei der Geltendmachung einer bestimmten Eingruppierung die Besorgnis der Leistungsverweigerung zum Fälligkeitstermin voraussetzt. Die Begründung einer solchen Annahme allein mit dem Bestreiten der vom Arbeitnehmer beanspruchten Eingruppierung durch den Arbeitgeber steht aber grundsätzlich in einem Wertungswiderspruch zu der nach anfänglicher Beschränkung auf den öffentlichen Arbeitgeber (*zB Senat 21. Januar 1970 - 4 AZR 106/69 - BAGE 22, 247, 249*) dann auch auf alle privaten Arbeitgeber erstreckten Vermutung, diese würden die sich aus einer bloßen rechtskräftigen Feststellung ergebenden konkreten Leistungsverpflichtungen auch ohne gesondertes Leistungsurteil erfüllen (*zB Senat 14. November 2007 - 4 AZR 945/06 - NZA-RR 2008, 358; BAG 28. September 2005 - 10 AZR 34/05 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Systemgastronomie Nr. 2*). Von daher spricht schon jetzt viel dafür, jedenfalls bei einer Eingruppierung im öffentlichen Dienst im allgemeinen von einem Vorrang der Eingruppierungsfeststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO gegenüber der Klage auf künftige Leistung nach § 259 ZPO auszugehen.

29

b) Diese über den Einzelfall hinausweisenden Erwägungen bedurften jedoch im Streitfall keiner abschließenden Würdigung. Bereits die nach der zutreffenden Rechtsprechung des Fünften Senats zwingend im Tenor aufzunehmenden Bedingungen des Rechtsanspruchs sind auch in der letzten Fassung des Klageantrags nicht vollständig enthalten. Die Klage des Klägers auf zukünftige Leistung ist deshalb bereits wegen nicht hinreichender Bestimmtheit nach § 253 ZPO unzulässig, ohne dass es hier einer abschließenden Aufzählung der für einen zulässigen Antrag erforderlichen Bedingungen bedürfte.

30



- aa) Dabei kann zunächst weiter dahinstehen, ob es überhaupt zulässig ist, eine einzelne notwendige Bedingung eines Zahlungsanspruchs im Revisionsverfahren nachträglich einzuführen, wie es der Kläger im Streitfall getan hat, nachdem das Landesarbeitsgericht die als notwendig und damit entscheidungserheblich angesehenen Bedingung des Nichtwegfalls der Entgeltfortzahlungspflicht auf Grund von kurzzeitigen Fortsetzungserkrankungen mit derselben Ursache vermisst hat. Zwar erscheint ein solches Vorgehen zunächst lediglich als weitere Einschränkung der Klageforderung. In der Sache bedeutet es jedoch die erstmalige Einführung und den dazugehörigen Sach- und Rechtsvortrag zum Vorliegen einer weiteren Zulässigkeitsvoraussetzung, was grundsätzlich gegen die Möglichkeit einer erstmaligen Geltendmachung in der Revisionsinstanz sprechen könnte. 31
- bb) Die Anträge und Hilfsanträge des Klägers auf zukünftige Leistung sind schon deshalb unzulässig, weil sie mindestens eine notwendige weitere Bedingung im Klageantrag nicht nennen. 32
- (1) Voraussetzung für das Entstehen eines Vergütungsanspruchs in der vom Kläger dargelegten Höhe für einen in der Zukunft liegenden konkreten Zeitabschnitt sind in jedem Falle der in diesem Zeitraum unveränderte Bestand und unveränderte Inhalt des Arbeitsverhältnisses sowie die in diesem Rahmen erbrachte vertragsgemäße Arbeitsleistung oder - ersatzweise - das Vorliegen eines Ausnahmetatbestandes, bei dem das materielle Recht trotz Nichtarbeit des Arbeitnehmers die Fortzahlung der Vergütung in derselben Höhe anordnet. Da die Verurteilung zur künftigen Leistung im Regelfall - und wie im Streitfall beantragt - unbefristet erfolgt, muss sich auch die Auswahl der im Tenor zu erfassenden Bedingungen an dem für diesen Zeitraum „zu Erwartenden“ orientieren. Wer die Gegenleistung für noch nicht erbrachte, aber nach § 614 BGB allgemein vorzuleistende komplexe Eigenleistungen bereits für Jahre und ggf. Jahrzehnte im Vorhinein titulieren lassen will, muss sich die Anforderung gefallen lassen, die (weiteren) Voraussetzungen, unter denen im Normalfall der Anspruch jeweils nach Ablauf des Zeitabschnitts entsteht, im Antrag benennen und ihren Eintritt vor der Vollstreckung für jeden Einzelfall nachweisen zu 33



müssen. Soweit der Senatsentscheidung vom 23. Februar 1983 (- 4 AZR 508/81 - BAGE 42, 54) eine dem entgegenstehende allgemeine Auffassung zu entnehmen ist, die über die dort vorliegende besondere Konstellation der Drittschuldnerklage hinausgeht, wird diese nicht aufrechterhalten.

(2) Die danach gemäß § 726 ZPO gegebene Möglichkeit der Erlangung der Vollstreckungsklausel besteht in der hier vorliegenden Fallkonstellation bereits aus Gründen der Logik nur dann, wenn entgegen dem Wortlaut des Gesetzes, das allein vom Eintritt einer „Tatsache“ spricht, grundsätzlich darüber hinaus auch die Bedingung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses eine vom Gläubiger nachzuweisende Voraussetzung der Klauselerteilung nach § 726 Abs. 1 ZPO sein kann (so zB *MünchKommZPO/Wolfsteiner* § 726 Rn. 9). Aber auch diese Möglichkeit ist systembedingt begrenzt auf solche Rechtsverhältnisse, deren tatsächliche Voraussetzungen auch tatsächlich geeigneter Gegenstand eines gerichtlichen Klauselerteilungsverfahrens sein können. Im Ergebnis darf die Einräumung einer solchen Möglichkeit nicht dazu führen, dass die eigentlich dem zivilprozessualen Erkenntnisverfahren zugewiesene Überprüfung des Bestehens einer komplexen Rechtsgrundlage mit all ihren verschiedenen Tatbestandsmerkmalen in systemwidriger Weise in das Klauselerteilungsverfahren verschoben wird. Dies betrifft insbesondere die Anspruchsvoraussetzungen des unveränderten Bestehens oder des unveränderten Inhaltes eines Arbeitsverhältnisses sowie die Erbringung der vertragsgemäßen Leistung.

34

(3) Für die Auswahl der über den unveränderten Bestand und Inhalt des Arbeitsverhältnisses sowie der Erbringung der vertragsgemäßen Arbeitsleistung hinaus in den Tenor aufzunehmenden Bedingungen für die Zwangsvollstreckung bietet es sich nach Auffassung des Senats an, sich an denjenigen Konstellationen zu orientieren, die der Gesetzgeber in einem „Normalarbeitsverhältnis“ als regelungsbedürftig angesehen hat. Dies betrifft für den Fall der Vergütung trotz Nichtarbeit etwa die Tatbestände des Entgeltfortzahlungsgesetzes, des BUrlG und des § 615 BGB.

35



(4) Hierzu gehört aber im Rahmen einer auf unbegrenzte zukünftige monatliche Leistung auf Arbeitsvergütung auch der Nichteintritt des Anspruchswegfalls durch die gesetzlich vorgesehenen Fälle von Mutterschutz - soweit dies physiologisch möglich ist - und Elternzeit, ferner zukünftig auch die Tatbestände nach dem geplanten Pflegezeitgesetz. Es gehört nicht zum „Un-erwarteten“, dass ein Arbeitnehmer im Laufe seines gesamten Arbeitslebens Vater oder Mutter eines Kindes wird oder mit einem Ehe- oder Lebensgemeinschaftspartner und einem zu betreuenden Kind zusammenwohnt und damit in seinem Arbeitsverhältnis die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Elternzeit gemäß § 15 BEEG gegeben sind. Hier hat der Gesetzgeber für den Fall der Inanspruchnahme von Elternzeit, die durch die Einführung von § 4 Abs. 2 BEEG auch für den nicht vorrangig betreuenden Arbeitnehmer noch einmal ausdrücklich gefördert worden ist, die Suspendierung der Vergütungszahlungspflicht des Arbeitgebers vorgesehen. Deshalb ist der Nicht-Wegfall des Vergütungsanspruchs durch die Inanspruchnahme von Elternzeit als Bedingung im Antrag aufzunehmen. Bereits hieran mangelt es bei dem vom Kläger zuletzt gestellten Antrag. Einer näheren Erörterung, ob auch weitere konkrete Bedingungen iSv. § 726 Abs. 1 ZPO in den Antrag aufzunehmen sind, wie etwa die Präzisierung von eher allgemeinen Voraussetzungen, zB des Vergütungsanspruchs auf Grund Annahmeverzuges (Leistungsangebot, Leistungswille, Leistungsfähigkeit usw.), bedarf es deshalb im Streitfall nicht.

36

2. Die nach all dem verbleibende Revision des Klägers ist hinsichtlich seines Hilfsantrages zu A 1 auf Verurteilung der Beklagten zur Zahlung der Vergütungsdifferenz zu VergGr. Vc für den Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 31. August 2006 unbegründet. Dies gilt auch für die darin enthaltene Geltendmachung der auf den Streitzeitraum entfallenden Vergütung nach VergGr. VI. Sie ist dagegen erfolgreich, soweit der Kläger über den ihm bisher zuerkannten Differenzbetrag zur VergGr. VII für den Zeitraum vom 1. April 2005 bis zum 31. August 2006 hinaus die Differenzen für die Monate Januar bis März 2005 verlangt.

37



- a) Der Kläger ist seit dem 1. Januar 2005 in der VergGr. VII der Anlage B zum MTV eingruppiert. Hiervon geht das Landesarbeitsgericht aus und dies wird von der Beklagten weder mit einem eigenen Rechtsmittel noch im Rahmen der Revisionserwiderung angegriffen. 38
- b) Soweit der Kläger darüber hinaus im Rahmen der noch zulässigen Revision die Vergütungs differenzen zu den VergGr. Vc und VI verlangt, ist sein Rechtsmittel unbegründet, weil er die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale der genannten Vergütungsgruppen in der jeweiligen Fallgr. 2 nicht erfüllt. Die hierfür vorgesehene tarifliche Bewährungszeit von drei Jahren in der niedrigeren Vergütungsgruppe, beginnend mit VergGr. VII, hat er nicht absolviert, weil sie erst am 1. Januar 2005 begonnen hat. Dies hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei erkannt. 39
- aa) Die Auslegung eines Tarifvertrages durch das Berufungsgericht ist in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachzuprüfen (*BAG 22. Oktober 2002 - 3 AZR 468/01 - AP TVG § 1 Auslegung Nr. 184 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 36*). Dabei folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages oder die praktische Tarifübung ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*st. Rspr., zB Senat 30. Mai 2001 - 4 AZR 269/00 - BAGE 98, 35, 38 f.; 7. Juli 2004 - 4 AZR 433/03 - BAGE 111, 204, 209*). 40



bb) Entgegen der Auffassung der Revision ist das Landesarbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen, dass der Kläger nicht bereits zum 1. Januar 2005 in der VergGr. Vc Fallgr. 2 der Anlage B zum MTV eingruppiert war. Denn die hierfür tariflich vorgesehene Bewährungszeit in der VergGr. VII Fallgr. 1 konnte nicht vor dem 1. Januar 2005 beginnen. Diese Auffassung hat der Senat in seiner eine andere Einrichtung der Pro-Seniore-Gruppe betreffenden Entscheidung vom 17. Oktober 2007 (- 4 AZR 1005/06 - NZA 2008, 713, 715 ff.) ausführlich begründet. Der Senat sieht auch nach nochmaliger Überprüfung keinen Anlass, hiervon abzugehen.

41

(1) Tarifvertragsparteien bestimmen selbst über die tarifliche Bewertung von Vorbeschäftigungszeiten und früheren Tätigkeiten. Sie sind dabei weitgehend frei. Die Tarifvertragsparteien der Pro-Seniore-Tarifverträge haben sowohl hinsichtlich der Beschäftigungszeit bei der Bestimmung der Vergütungsstufe innerhalb einer Vergütungsgruppe als auch bei der tariflichen Höhergruppierung auf Grund vergangener Tätigkeiten differenzierte Regelungen getroffen. So ist nicht nur im MTV die Beschäftigungszeit in mehrfacher Hinsicht abgestuft definiert, nämlich als Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber (§ 11 Ziff. 1 MTV), der Tätigkeit bei der Pro Seniore AG oder deren Tochtergesellschaften (§ 12b Ziff. 1, § 11 Ziff. 2 MTV) und Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern (§ 12b Ziff. 2 Satz 2 MTV). Auch im Bereich der Tätigkeitsmerkmale in der Anlage B zum MTV selbst sind unterschiedlich bewertete Tätigkeitszeiten definiert. So ist für die Eingruppierung von Altenpflegehelferinnen in der VergGr. Ap IV Fallgr. 2 eine mindestens „sechsjährige Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis“ als Voraussetzung genannt. Die Anforderungen an die Bewährungstätigkeit in der niedrigeren Vergütungsgruppe sind ebenfalls unterschiedlich. So wird teilweise die „Tätigkeit“ in einer bestimmten Fallgruppe der niedrigeren Vergütungsgruppe gefordert (zB VergGr. Ap VI Fallgr. 1 und 2), in anderen Fällen die „Bewährung“ in einer solchen Fallgruppe (zB VergGr. Ap VII Fallgr. 1 und 4). Bei den gewerblichen Arbeitnehmern wird in der VergGr. IXb Fallgr. 2 vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer eine „einjährige Tätigkeit in der Vergütungsgruppe X“ absolviert hat, also nicht spezifiziert auf eine der dort geregelten

42



insgesamt sechs Fallgruppen. Auch die VergGr. VII Fallgr. 3 verlangt von den aufstiegsberechtigten Arbeitnehmern der VergGr. VIII nur eine Bewährung „in dieser Vergütungsgruppe“. Nach den Kriterien für die Auslegung eines Tarifvertrages als Rechtsnormenwerk ist regelmäßig davon auszugehen, dass Tarifvertragsparteien durch eine unterschiedliche Terminologie auch unterschiedliche Regelungen treffen wollen. So auch hier: aus den unterschiedlichen Begriffen muss geschlossen werden, dass die Tarifpartner sich die Frage der Anrechnung von Tätigkeiten auf die Erfüllung von Tätigkeitsmerkmalen in Aufstiegsgruppen gestellt und sie differenziert beantwortet haben. Für die Annahme der Revision, nur die Dauer der Tätigkeit insgesamt könne ein Kriterium für den Bewährungsaufstieg sein, gibt es keinen rechtlich zwingenden Grund. Von einer Anerkennung reiner Tätigkeitszeiten außerhalb der Wirksamkeit des MTV sind die Tarifvertragsparteien nicht ausgegangen, auch wenn sie unter nachvollziehbaren Gesichtspunkten durchaus als gleichwertig erscheinen können. Eine solche Entscheidung haben die Gerichte hinzunehmen (*Senat 14. April 1999 - 4 AZR 189/98 - BAGE 91, 163, 173 f.*).

(2) Dementsprechend hat der Senat unter maßgebender Beachtung des Wortlauts der tariflichen Regelungen in einer anderen Konstellation die Bestimmung des MTV, der für den Bewährungsaufstieg eines Beschäftigungstherapeuten die Bewährung „in der Tätigkeit“ vorsieht, dahingehend ausgelegt, dass diese Bewährungszeit nicht an die (normative) Geltung einer bestimmten Vergütungsordnung gebunden ist, sondern allein an die (beanstandungsfreie) Ausübung der Tätigkeit eines Beschäftigungstherapeuten selbst. Diese Qualifizierung der Tätigkeit ist ebenfalls nicht an den Tarifvertrag gebunden. Wie dargelegt, knüpft der Begriff der „Tätigkeit eines Beschäftigungstherapeuten“ an allgemeine, teilweise gesetzlich normierte Voraussetzungen an, nicht jedoch an die Geltung einer Tarifnorm des MTV Pro Seniore. Es bedarf daher bereits dem Wortlaut nach nicht der Geltung des Vergütungssystems und der Einordnung dieser Tätigkeit in diese Ordnung (*9. April 2008 - 4 AZR 117/07 -*).

(3) Die Regelungen verstoßen entgegen der Auffassung der Revision nicht gegen höherrangiges Recht; insbesondere liegt kein Verstoß gegen das Gleich-

43

44



behandlungsgebot des Art. 3 GG vor. Dabei kann dahingestellt bleiben, bis zu welcher durch Art. 3 GG gezogenen Grenze der Regelungsspielraum der Tarifvertragsparteien geht (vgl. dazu ua. Senat 30. August 2000 - 4 AZR 563/99 - BAGE 95, 277, 289; BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - BAGE 111, 8, 13 ff.; Dieterich FS Wiedemann S. 229, 237 ff.); diese wäre durch die vorliegende Regelung in keinem Fall überschritten. Denn die konzernweite Vereinheitlichung von sehr unterschiedlichen Arbeitsbedingungen ist ein hinreichend legitimer Sachgrund, Zeiten einer möglichen Bewährung in einer Tätigkeit erst mit Inkrafttreten des neuen Tarifwerks für alle Beschäftigten der Konzern-tochtergesellschaften einheitlich zu regeln und nicht jeweils unterschiedlich davon abhängig zu machen, ob bestimmte Tochtergesellschaften bereits vorher nach einem prinzipiell vergleichbaren allgemeinen Vergütungssystem entlohnt haben, andere jedoch nicht. Gerade dieser Vereinheitlichungszweck liegt dem Abschluss der Tarifverträge zugrunde (Senat 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - NZA 2008, 713, 717 f.).

(4) Aus diesem Grund ist auch der Einwand der Revision, der MTV müsse in der Kontinuität seiner Vorgängerregelungen gesehen werden, woraus sich bei der Beklagten die Anerkennung der Bewährungszeiten unter dem BAT ergebe, nicht durchgreifend. Diese Plausibilitätsüberlegungen des Klägers finden weder im Wortlaut noch in der Systematik des MTV einen Niederschlag. Zutreffend ist es zwar, dass eine Reihe von Formulierungen im Bereich der Eingruppierungsregelungen der Anlage B zum MTV erkennbar an Vorbilder aus dem Bereich des BAT anknüpfen. Es gibt jedoch auch abweichende Regelungen, zB die unterschiedlichen Bewährungszeiten einer Altenpflegerin mit staatlicher Anerkennung in dem jeweiligen Tätigkeitsmerkmal des MTV und der Anlage 1b zum BAT oder die unterschiedliche Bewertung der Tätigkeit einer Altenpflegehelferin. Aus der Wortlautähnlichkeit der Tarifregelungen schlussfolgern zu wollen, dass die Zeiten der entsprechenden Tätigkeiten in der Vergangenheit auf die tarifliche Bewährungszeit des MTV anzurechnen sind, ist mit herkömmlichen und anerkannten Auslegungsregeln jedoch bereits deshalb nicht zu begründen, weil die neuen konzern einheitlichen Eingruppierungsregeln gerade nicht an vorherige, ebenso einheitliche Regeln anknüpfen. In den unter

45

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



dem Dach der Pro Seniore AG zusammengefassten Gesellschaften und Einrichtungen wurden bis zum Abschluss des MTV unstreitig ua. ganz unterschiedliche tarifliche Regelwerke, aber auch allgemeine Arbeitsbedingungen angewandt. Wenn für Teilbereiche der Konzerngesellschaften „altes Tarifrecht“ wenigstens teilweise hätte weiter gelten sollen, hätte dies ausdrücklich im Tarifvertrag seinen Niederschlag finden müssen. Allein aus einer inhaltlichen Vergleichbarkeit mit früher geltenden Regelungen in einigen der Konzern-tochtergesellschaften lässt sich die von dem Kläger geltend gemachte rechtliche Kontinuität nicht herleiten.

(5) Entgegen der Auffassung der Revision ist die vorherige Tätigkeit im Rahmen des Bewährungsaufstieges auch nicht auf Grund von § 613a Abs. 1 BGB zu berücksichtigen. Dies scheidet schon deshalb aus, weil § 613a BGB lediglich den Transfer von Rechten und Pflichten des Arbeitnehmers aus dem bisherigen in das nunmehr mit dem Betriebserwerber bestehende Arbeitsverhältnis betrifft (*vgl. dazu ausf. Senat 19. September 2007 - 4 AZR 711/06 - AP BGB § 613a Nr. 328 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 78*). Wenn der MTV die Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten vor seinem Inkrafttreten nicht vorsieht, wird diese Wertung nicht durch die Anwendung von § 613a BGB auf einen Jahre vor dem Abschluss des Tarifvertrages durchgeführten Betriebsübergang beeinflusst. Der Bestandsschutz der bei Inkrafttreten des MTV bestehenden Arbeitsbedingungen ist dabei nach dem Willen der Tarifvertragsparteien durch die Besitzstandsklausel nach § 24 MTV gewährleistet, die Einbußen in der Vergütungshöhe praktisch ausschließt.

46

(6) Die tarifvertragliche Regelung stellt auch keine unzulässige Altersdiskriminierung dar. Ein Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf liegt schon deshalb nicht vor, weil deren Vorgaben erst durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) mit Wirkung ab dem 18. August 2006 umgesetzt wurden. Richtlinien können aber nur im Verhältnis zwischen öffentlichen Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmern un-

47



mittelbar zugunsten der Arbeitnehmer Rechte und Pflichten erzeugen (vgl. BAG 16. Juni 2005 - 6 AZR 108/01 - BAGE 115, 113). Gegenüber Tarifparteien entfalten sie keine Wirkung (Jacobs/Krause/Oetker-Krause Tarifvertragsrecht § 1 Rn. 116; Löwisch/Rieble TVG 2. Aufl. § 1 Rn. 306).

Aus dem AGG kann der Kläger für die Zeit vom 18. bis zum 31. August 2006 ferner schon deshalb keine Rechte herleiten, weil die Nichtanrechnung von Tätigkeitszeiten vor Inkrafttreten des MTV auf den Bewährungsaufstieg keine Benachteiligung gem. § 1 AGG iVm. § 3 Abs. 1 oder 2 AGG darstellt. Das AGG verlangt nicht allgemeine Gleichbehandlung, sondern verbietet die Anknüpfung von nachteiligen Maßnahmen an bestimmte Merkmale, die „Benachteiligungsgründe“ des § 1 AGG (ErfK/Schlachter 8. Aufl. § 1 AGG Rn. 2). Eine solche Anknüpfung liegt hier nicht vor, auch nicht bezüglich des Alters. Die Tarifvertragsparteien haben vielmehr ohne jede Anknüpfung an persönliche Merkmale der Arbeitnehmer ein neues tarifliches Regelwerk zu einem bestimmten Zeitpunkt in Kraft gesetzt.

48

cc) Aus diesen Gründen ist der Senat in mehreren Entscheidungen auch davon ausgegangen, dass in den Fällen, in denen das Tätigkeitsmerkmal - wie im vorliegenden Streitfall - die Bewährung in einer bestimmten Vergütungsgruppe und/oder einer bestimmten Fallgruppe verlangt, nach dem tariflichen Wortlaut die normative Geltung der entsprechenden Vergütungsordnung vorausgesetzt wird. Eine solchermaßen bestimmte Bewährungszeit kann daher erst mit Inkrafttreten der zu Grunde liegenden Vergütungsordnung zu laufen beginnen. Eine tarifvertraglich vorgesehene Bewährung in einer bestimmten Fallgruppe kann nur durch Tätigkeiten erfüllt werden, während deren Ausübung der Arbeitnehmer in der genannten Fallgruppe eingruppiert war. Das setzt grundsätzlich die Anwendbarkeit des Tarifvertrages auf das fragliche Arbeitsverhältnis voraus, kann mithin nur durch Tätigkeitszeiten erfüllt werden, die nach Inkrafttreten des Tarifvertrages absolviert worden sind (vgl. dazu ausführlich Senat 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 34 bis 50, NZA 2008, 713, 715 ff.). Dementsprechend konnte der Kläger entgegen der Revision die für die

49



höheren Vergütungsgruppen vorgesehene Bewährungszeit in der VergGr. VII Fallgr. 1 frühestens am 31. Dezember 2007 vollenden.

c) Die Revision des Klägers ist dagegen teilweise begründet, soweit er die Abweisung der Klage hinsichtlich einzelner Monatsdifferenzen zur Vergütung nach VergGr. VII der Anlage B zum MTV durch das Landesarbeitsgericht angreift. Insoweit ist der Anspruch für die Monate Januar bis März 2005 nicht verfallen. Denn der Kläger hat die tarifliche Ausschlussfrist durch die Geltendmachung der Vergütungsdifferenz mit Schreiben vom 20. Juni 2005 gewahrt.

50

aa) Gem. § 25 Nr. 1 MTV müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Dazu ist es erforderlich, unmissverständlich zum Ausdruck zu bringen, dass eine bestimmte Forderung geltend gemacht und auf deren Erfüllung bestanden wird (*Senat 10. Dezember 1997 - 4 AZR 228/96 - AP BAT §§ 22, 23 Nr. 234*). Dies setzt voraus, dass der Anspruch seinem Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnet und die Höhe des Anspruchs sowie der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Schuldner notwendigen Deutlichkeit ersichtlich gemacht wird (*BAG 22. April 2004 - 8 AZR 652/02 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 28*). Die Art des Anspruchs sowie die Tatsachen, auf die dieser gestützt wird, müssen erkennbar sein. Macht ein Arbeitnehmer dabei einen Anspruch auf Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe innerhalb einer tariflichen Ausschlussfrist gegenüber seinem Arbeitgeber geltend und verlangt er nicht zugleich hilfsweise Vergütung nach einer anderen, niedrigeren Vergütungsgruppe, wahrt er die tarifliche Ausschlussfrist für den Anspruch auf Vergütung nach der niedrigeren Vergütungsgruppe nur dann, wenn die Begründetheit des Anspruchs nach der höheren Vergütungsgruppe denknötwendig die Erfüllung der Voraussetzungen der niedrigeren Vergütungsgruppe voraussetzt, die höhere Vergütungsgruppe also als Aufbaufallgruppe zumindest in weiterem Sinne angesehen werden kann (*Senat 6. Juni 2007 - 4 AZR 505/06 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 308*).

51



- bb) Der Kläger hat mit seinem der Heimleiterin übergebenen Schreiben vom 20. Juni 2005 die ihm materiellrechtlich zustehenden Vergütungsansprüche nach VergGr. VII ausreichend geltend gemacht. 52
- (1) Auch wenn der Wortlaut des Schreibens auf die Geltendmachung von Ansprüchen auf Vergütung nach der VergGr. Vb gerichtet ist, umfasst diese Geltendmachung den dem Kläger zustehenden Anspruch nach VergGr. VII, da jedenfalls die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. VII Fallgr. 1 in jedem Falle Voraussetzung der Erfüllung der VergGr. Vb in ihren beiden Fallgruppen ist, wie sich bereits aus deren Wortlaut erschließt. 53
- (2) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts reicht dafür auch die Übergabe des Schreibens an die Leiterin der Einrichtung aus, in der der Kläger beschäftigt ist. Diese ist nach der Verkehrsanschauung mindestens als Empfangsbotin anzusehen. Dass sie das Schreiben erhalten hat, haben die Parteien in der Revisionsverhandlung unstreitig gestellt. 54
- (a) Die Geltendmachung eines Anspruchs ist keine Willenserklärung, sondern eine einseitige geschäftsähnliche Handlung, auf die die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches nur entsprechend ihrer Eigenart analog Anwendung finden (*BAG 11. Oktober 2000 - 5 AZR 313/99 - BAGE 96, 28*). Da die Geltendmachung eines Anspruchs den Schuldner an seine Leistungspflicht erinnern soll, ist der Zugang des Geltendmachungsschreibens beim Schuldner Voraussetzung zur Wahrung der Ausschlussfrist. § 130 Abs. 1 BGB ist auf die Geltendmachung tariflicher Ausschlussfristen entsprechend anzuwenden. Somit geht ein Geltendmachungsschreiben dem Schuldner zu, wenn es so in den Bereich des Empfängers gelangt ist, dass dieser unter normalen Verhältnissen die Möglichkeit hat, vom Inhalt des Schreibens Kenntnis zu nehmen (*BAG 14. August 2002 - 5 AZR 169/01 - BAGE 102, 171*). Dabei genügt es, wenn der Brief an eine Person ausgehändigt wird, die nach der Verkehrsauffassung als ermächtigt anzusehen ist, den Empfänger in der Empfangnahme zu vertreten. Es ist nicht erforderlich, dass dem Dritten, der die schriftliche Willenserklärung für den Empfänger entgegennimmt, eine besondere Vollmacht oder Ermächtigung erteilt worden ist. Abzustellen ist auf die Verkehrssitte, so dass die 55



Grundsätze über die sog. Duldungsvollmacht nicht herangezogen zu werden brauchen (*BAG 11. November 1992 - 2 AZR 328/92 - AP BGB § 130 Nr. 18 = EzA BGB § 130 Nr. 24; vgl. auch MünchKommBGB/Schramm 4. Aufl. vor § 164 Rn. 58*). Bei einem Geschäftsinhaber wird der Zugang angenommen, wenn das Schreiben in den Geschäftsräumen einem Büroangestellten übergeben wird (*BAG 13. Oktober 1976 - 5 AZR 510/75 - AP BGB § 130 Nr. 8 = EzA BGB § 130 Nr. 7*). Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs sind kaufmännische Angestellte kraft Verkehrsanschauung regelmäßig als Empfangsboten des Empfängers anzusehen (*12. Dezember 2001 - X ZR 192/00 - NJW 2002, 1565*). Erklärungen an einen Empfangsboten gehen in dem Zeitpunkt zu, in dem nach dem regelmäßigen Verlauf der Dinge die Weiterleitung an den Adressaten zu erwarten war (*Palandt/Heinrichs BGB 67. Aufl. § 130 Rn. 9*). Dieser materiellrechtlichen Regelung entspricht im Übrigen auch die Möglichkeit einer Ersatzzustellung nach zivilprozessualen Regeln gem. § 178 Abs. 1 ZPO.

(b) Die Leiterin des Heimes, in dem der Kläger arbeitet, ist nach der Verkehrsanschauung als Empfangsbotin anzusehen. Sie ist eine kaufmännische Angestellte der Beklagten, die im Rahmen der betrieblichen Organisation in Berlin eine Führungsfunktion wahrnimmt. Dass diejenigen Personen, die das Unternehmen als solches führen, in einer anderen Stadt angesiedelt sind, kann nicht dazu führen, dass an die Leiterin des (einzigen) Betriebes des Unternehmens keine Schreiben gerichtet werden können, die das Arbeitsverhältnis betreffen. Ein Arbeitnehmer kann davon ausgehen, dass die Leiterin seines Betriebes ein an die Beklagte als Arbeitgeberin gerichtetes Schreiben an deren zuständige Stellen weiterleitet, wenn sie nicht schon selbst für einen „wirksamen Empfang“ zuständig ist. Sollte die Beklagte die Leiterin ihres Betriebes gegenüber den Arbeitnehmern nicht einmal als Empfangsbotin fungieren lassen wollen, müsste sie diese Abweichung von der Verkehrsanschauung der Belegschaft gegenüber in unmissverständlicher Weise kundtun. Dies ist vorliegend jedoch nicht geschehen.

56

3. Die Revision des Klägers ist ferner hinsichtlich des Hauptantrags zu 2 insofern teilweise begründet, als das Landesarbeitsgericht die Anträge des

57



Klägers auf Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Zuwendung für die Monate Juni 2005 und April bis August 2006 in einem Gesamtumfang von 149,58 Euro brutto abgewiesen hat. Im Übrigen ist die Revision auch hier unbegründet.

- a) Der Kläger hat gegen die Beklagte gem. § 611 Abs. 1 BGB iVm. § 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung vom 24. September 2004 einen Anspruch auf Zahlung einer Zuwendung in Höhe von 166,05 Euro brutto monatlich seit Oktober 2004. Hiervon sind die Vorinstanzen grundsätzlich ebenfalls ausgegangen. Die Beklagte hat nur 141,12 Euro brutto monatlich gezahlt, so dass sich eine von der Beklagten noch zu zahlende Differenz von 24,93 Euro brutto pro Monat zzgl. Zinsen ergibt. 58
- b) Das Landesarbeitsgericht ist ferner zu Recht davon ausgegangen, dass diese Ansprüche für die Monate Oktober 2004 bis Mai 2005 verfallen sind, weil der Kläger die Zahlung der Zuwendungsdifferenz erstmals mit der der Beklagten am 3. Januar 2006 zugestellten Zahlungsklage geltend gemacht hat. Weder das vorhergegangene Schreiben vom 20. Juni 2005 noch das anwaltliche Mahnschreiben vom 20. Oktober 2005 hatte die Ansprüche aus dem ZuwendungsTV mit einem Wort erwähnt, sondern sich lediglich auf die Geltendmachung der Eingruppierung in der VergGr. Vb der Anlage B zum MTV bezogen. 59
- c) Das Landesarbeitsgericht hat aber zu Unrecht die Zuwendung für den Monat Juni 2005 als verfallen angesehen. Insoweit hat die Zustellung der Klage am 3. Januar 2006 die Ausschlussfrist gewahrt. Denn die Zuwendung für den Monat Juni 2005 war in entsprechender Anwendung der Regelung zur Fälligkeit der monatlichen Vergütungen nach § 13a MTV am fünften Werktag des Folge-monats, mithin am 6. Juli 2005 fällig geworden. 60
- d) Die Zuwendung steht dem Kläger auch für fünf Monate vom 1. April bis zum 31. August 2006 in einer Gesamthöhe von 124,65 Euro brutto zu. Das Landesarbeitsgericht hat dazu in den Entscheidungsgründen des Berufungsurteils ausgeführt, über die Ansprüche für diese Monate sei versehentlich nicht 61



entschieden und damit unbeabsichtigt ein Teilurteil erlassen worden. Da jedoch mit der Zurückweisung der Berufung des Klägers „im Übrigen“ im Einleitungssatz des Tenors des Berufungsurteils über den gesamten Streitgegenstand, soweit er von der Berufung des Klägers erfasst war, entschieden worden ist, hat das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers auch insoweit zurückgewiesen, wenngleich offenbar versehentlich. Die vom Kläger hiergegen eingelegte Revision ist begründet. Das ergibt sich aus den zutreffenden Erwägungen im Berufungsurteil selbst. Die Beklagte ist dem auch nicht entgegengetreten. Auch insofern ist daher das Berufungsurteil aufzuheben und das erstinstanzliche Urteil abzuändern.

4. Die in der Revisionsinstanz durch die erstmalige Stellung der Hilfsanträge D, E, F, G und H vorgenommene Klageänderung bleibt erfolglos, weil sie teilweise unzulässig und im Übrigen unbegründet ist. 62

a) Der Hilfsantrag D ist unzulässig, weil er nicht ordnungsgemäß begründet worden ist. 63

aa) Der Antrag geht dahin, die Vergütungsverpflichtung der Beklagten nach VergGr. Vb Fallgr. 1 Vergütungsstufe 4 bzw. 5 festzustellen. Dabei ist die Angabe der Fallgruppe für die Bestimmung der Zulässigkeit der Feststellungsklage zwar insofern entbehrlich, weil das maßgebliche Rechtsverhältnis, um dessen Feststellung es geht, der Zuordnung zu einer Fallgruppe nicht bedarf (*Senat 22. Januar 2003 - 4 AZR 700/01 - AP BAT § 24 Nr. 24*). Gleichwohl bestimmt die Angabe der Fallgruppe im Antrag aus der Sicht des Klägers das tarifliche Tätigkeitsmerkmal, auf dessen Erfüllung er sich beruft, mithin den Lebenssachverhalt, den er seinem (Hilfs-)Antrag zugrunde legt. Dies bezeichnet den Streitgegenstand. 64

bb) Mit seinem Antrag führt der Kläger den dem Tätigkeitsmerkmal der VergGr. Vb Fallgr. 1 zugrunde liegenden Streitgegenstand in unzulässiger Weise neu in das Verfahren ein. Denn dieses Tätigkeitsmerkmal beschreibt, wie oben dargelegt, die fachlich qualifizierte Tätigkeit eines Elektrikers. Soweit das Landesarbeitsgericht das Vorliegen derartiger Anforderungen bei der Frage der 65



maßgebenden VergGr. Vb im Rahmen des entsprechenden Zahlungsantrages im Berufungsverfahren verneint hat, hat der Kläger hiergegen Revision eingelegt, die jedoch unzulässig ist, weil er insoweit keine gesetzmäßige Begründung erbracht hat (vgl. oben B I 1 b bb). Dies gilt auch für den Hilfsantrag D, der sich allein auf das Vorliegen eben dieser Anforderungen stützen kann.

b) Der Hilfsantrag E ist zulässig, weil er sich in der Sache auf die Erfüllung der Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. Vc Fallgr. 2 stützt. Insoweit hat zwar das Landesarbeitsgericht die ebenfalls darauf gestützten Vergütungsansprüche für die Vergangenheit verneint, da der Kläger die geforderte Bewährungszeit nicht absolviert habe. Die hiergegen gerichtete Revision ist aber zulässig, weil sie ordnungsgemäß begründet worden ist (vgl. oben). Sie ist jedoch unbegründet, weil das Landesarbeitsgericht - wie oben unter B II 2 b dargelegt - zu Recht davon ausgegangen ist, dass der Kläger die tariflich geforderte dreijährige Bewährungszeit nicht absolviert hat, weil sie erst mit Inkrafttreten des MTV am 1. Januar 2005 zu laufen begonnen hat. 66

c) Aus denselben Gründen ist auch der Hilfsantrag F, der auf die Feststellung der Vergütungsverpflichtung nach VergGr. VI Fallgr. 2 gerichtet ist, zwar zulässig, aber unbegründet. 67

d) Der Hilfsantrag G auf Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zur Vergütung des Klägers nach VergGr. VII Fallgr. 1 der Anlage B zum MTV ist dagegen unzulässig, weil der Kläger das für einen Feststellungsantrag nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse nicht aufweisen kann. 68

aa) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Das besondere Feststellungsinteresse nach dieser Vorschrift muss als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Revisionsinstanz gegeben sein; dass es früher einmal vorgelegen hat, genügt nicht (*BAG 8. Dezember 1992 - 9 AZR 113/92 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 19*). Sein Vorliegen ist von Amts 69



wegen zu prüfen (*st. Rspr.*, zB Senat 30. Mai 2001 - 4 AZR 387/00 - BAGE 98, 42, 45; BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2). Das rechtlich geschützte Interesse an der begehrten Feststellung ist dann nicht (mehr) gegeben, wenn die Gegenseite das Bestehen des Rechtsverhältnisses, dessen Feststellung mit dem Antrag begehrt wird, nicht bestreitet (*Musielak/Foerste* § 256 Rn. 9 mwN).

bb) Danach hat der Kläger kein schützenswertes Interesse an der gerichtlichen Feststellung der Vergütungspflicht der Beklagten nach VergGr. VII. Denn diese wird von der Beklagten nicht mehr bestritten. Die Beklagte hat die Verurteilung zur Zahlung der Vergütung nach der begehrten Vergütungsgruppe durch das Landesarbeitsgericht nicht nur dadurch hingenommen, dass es gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel eingelegt hat, sondern seine Verpflichtung auch allgemein ausdrücklich anerkannt. So hat die Beklagte in der Revisionserwiderung wörtlich ausgeführt:

„Die von der klägerischen Revision erhobene Rüge der Verletzung materiellen Rechts ist unbegründet. ... Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht Berlin entschieden, dass der Kläger lediglich einen Anspruch auf Vergütung gemäß Vergütungsgruppe VII Nr. 1 der Anlage B zum MTV - Beschäftigte in der Tätigkeit von gewerblichen Arbeitnehmern hat ...“

Weder aus dem klägerischen Vortrag - seine Zulässigkeit unterstellt - noch aus dem sonstigen prozessualen und außergerichtlichen Verhalten der Beklagten gibt es einen Anhaltspunkt dafür, dass die Anwendbarkeit des MTV auf das Arbeitsverhältnis der Parteien und dessen Umsetzung seitens der Beklagten noch bestritten wird.

e) Gleiches gilt für den Hilfsantrag H des Klägers auf Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung einer Zuwendung nach dem TV Zuwendung. Auch insoweit hat die Beklagte in der Revisionserwiderung und durch das damit korrespondierende Hinnehmen der entsprechenden Verurteilung für die Vergangenheit deutlich gemacht, dass diese Verpflichtung von ihr anerkannt



wird. Damit hat der Kläger für den erst jetzt neu eingeführten Hilfsantrag kein Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1, § 92 ZPO.

73

Bepler

Der Richter am
Bundesarbeitsgericht
Dr. Wolter ist wegen
Eintritts in den
Ruhestand an der
Unterschriftsleistung
gehindert.

Creutzfeldt

Bepler

Valentien

Kiefer

