

Aktenzeichen: 4 AZR 696/05
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 18. April 2007
- 4 AZR 696/05 -

I. Arbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 10. September 2003
- 9 Ca 2688/03 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 11. Mai 2005
- 5 (10) Sa 46/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung von tariflichen Eingruppierungsregelungen

Gesetze:

Entgelttrahmentarifvertrag der Deutschen Telekom AG (ERTV) vom 1. Juli 2001 § 10, Anlage 1 (Entgeltgruppenverzeichnis) Entgeltgruppe T8 Richtbeispiel 5; Ergebnisniederschrift zu § 10 Abs. 3 ERTV; Ergebnisniederschrift zum Entgeltgruppenverzeichnis Nr. 2

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelsachen - 4 AZR 696/05 - (führend, vorliegend) und - 4 AZR 77/06 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 696/05
5 (10) Sa 46/04
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. April 2007

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. April 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wolter und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Günther und Görgens für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 11. Mai 2005 - 5 (10) Sa 46/04 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers nach dem Entgelttrahmentarifvertrag der Deutschen Telekom AG vom 1. Juli 2001 (ERTV). 1

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 16. Februar 1981 beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die mit der Beklagten abgeschlossenen Tarifverträge Anwendung. Ab dem 1. Juli 2001 wird der Kläger als Teamleiter Indirekter Vertrieb Auftragskoordination (TL-INDIV-AK) im Bereich Sonder-Back Office eingesetzt, ab dem 1. April 2002 in der Kundenniederlassung E. 2

Die einzelnen Aufgaben dieser Funktion als TL-INDIV-AK mit der sog. Aufgabenträgernummer 35616 sind in den Organisationsrichtlinien (356 SoBO mit Stand vom November 2000) wie folgt beschrieben worden: 3

„Konzeptionelle Aufgaben:

- Zielvereinbarungen mit dem LSoBO abstimmen
- Arbeitsergebnisse überwachen und bei Abweichungen LSoBO informieren
- Qualitätsverbesserungsmaßnahmen mit Leistungserbringern umsetzen
- an der Prozessoptimierung mitarbeiten
- Ausführende Aufgaben:
- Team INDIV-AK leiten
- Führungs-, Lenkungs-, Koordinations-, Informations- und Kontrollaufgaben wahrnehmen
- Mitarbeitergespräche führen
- in die NL distribuierten Aufträge zeit- und sachgerecht koordinieren und überwachen
- Rückmeldung an die Vertriebspartner (VP) geben
- Auftragsqualität der VP beobachten/klären/verbessern
- Auftragsbearbeitung der Leistungserbringer verbessern
- Prämienberechtigung feststellen/klären/prüfen, an den Ver-



triebssupport liefern

- Arbeitsabläufe in der Auftragskoordination überwachen/regeln/optimieren
- beim Beschwerdemanagement mitwirken
- Mitarbeiter INDIV-AK schulen
- bei der Optimierung der INDIV-AK Software mitwirken
- Hotline-Funktion sicherstellen ..."

Nach der Umsetzung der Organisationsmaßnahme T-Com zum 1. April 2002 wurde die Funktion des Klägers als Leiter Team Indirekter Vertrieb Auftragskoordination (LT-INDIV-AK) bezeichnet, der Aufgabenträgernummer 22610 zugeordnet und die Aufgaben in der neu gefassten Organisationsrichtlinie (226 SoBO) wie folgt dargestellt:

„Team INDIV-AK personell führen (nur MOP) und nach Rahmenvorgaben des LSoBO fachlich führen

Fachliche/terminliche Ziele mit Mitarbeitern setzen/monitoren

Bei der Personalauswahl mitwirken

Bei der Budgetplanung mitwirken

Fachaufgaben wahrnehmen

- in die KCO distribuierten Aufträge zeit- und sachgerecht koordinieren und überwachen
- Rückmeldung an die Vertriebspartner (VP) geben
- Auftragsqualität der VP beobachten/klären/verbessern
- Auftragsbearbeitung der Leistungserbringer verbessern
- Prämienberechtigung feststellen/klären/prüfen, an den Vertriebssupport liefern
- Arbeitsabläufe in der Auftragskoordination überwachen/regeln/optimieren
- beim Beschwerdemanagement mitwirken
- Mitarbeiter INDIV-AK schulen
- bei der Optimierung der INDIV-AK-Software mitwirken
- Hotline-Funktion sicherstellen"

Die Beklagte hat mit Wirkung vom 1. Juli 2001 das neue Bewertungs- und Bezahlungssystem (NBBS) eingeführt, das insbesondere auf dem Entgelttrahmentarifvertrag (ERTV) und dem Tarifvertrag über Sonderregelungen (TV SR) basiert. Die Beklagte hat nach § 5 Abs. 1 ERTV mit Schreiben vom 10. Juli 2001 einen - vorläufigen - Bewertungsvorschlag mit der Eingruppierung nach Entgeltgruppe T5 erstellt. Mit Schrei-

4

5



ben vom 31. Juli 2001 wandte sich der Kläger gegen diese Bewertung und begehrte die Eingruppierung in die Entgeltgruppe T8. Die nach § 5 Abs. 3 ERTV zuständige dezentrale Bewertungskommission (dBK), die nach § 4 Abs. 3 ERTV mit je drei von den Tarifvertragsparteien benannten Mitgliedern besetzt ist, ordnete die Funktion des Klägers der Entgeltgruppe T6 zu. Mit Schreiben vom 20. März 2003 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er entsprechend dieser - für die Beklagte nach § 5 Abs. 4 Satz 3 ERTV bindenden - Bewertung ab dem 1. Juli 2001 in die Entgeltgruppe T6 eingruppiert sei.

Nach Durchführung der Organisationsmaßnahme T-Com sind verschiedene Funktionen bei der Beklagten durch die paritätische zentrale Bewertungskommission (zBK) bewertet worden, die nach § 4 Abs. 3 ERTV aus je vier von den Tarifvertragsparteien benannten Mitgliedern besteht. Die Funktion des Klägers als Teamleiter INDIV-AK mit der Aufgabenträgernummer 22610 - vormals 35616 - ist von der zBK der Entgeltgruppe T6 zugeordnet worden.

Mit seiner Klage verfolgt der Kläger sein Begehren auf Vergütung nach Entgeltgruppe T8 weiter. Er hat die Auffassung vertreten, seine Tätigkeit sei nahezu identisch mit dem Richtbeispiel 5 der Entgeltgruppe T8 in der Anlage 1 zum ERTV (Entgeltgruppenverzeichnis). Im Übrigen erfülle er die Voraussetzungen des abstrakten Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe T8.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger rückwirkend zum 1. Juli 2001 Entgelt nach der Entgeltgruppe T8 des Entgelttarifvertrages der Deutschen Telekom AG vom 1. Juli 2001 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der Kläger erfülle nicht die Voraussetzungen für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe T8.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klaganspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe

- Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. 11
- I. Der Kläger kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, das Berufungsurteil sei ihm erst später als fünf Monate nach der Verkündung zugestellt worden. Ein Urteil ohne Gründe iSv. § 547 Nr. 6 ZPO wegen zu später Absetzung liegt vor, wenn das begründete und von den Richtern unterschriebene Urteil nicht binnen fünf Monaten nach der Verkündung der Geschäftsstelle übergeben worden ist. Diese Frist ist für das am 11. Mai 2005 verkündete Urteil durch die Übergabe des vollständigen Urteils an die Geschäftsstelle am 10. Oktober 2005 eingehalten worden. Im Übrigen könnte ein solcher Mangel nur im Rahmen einer sofortigen Beschwerde gem. § 72b ArbGG gerügt werden (*Senat 2. November 2006 - 4 AZN 716/06 -*). 12
- II. Die als Eingruppierungsfeststellungsklage zulässige Klage ist nicht begründet. Dem Kläger steht die begehrte Vergütung nach Entgeltgruppe T8 ERTV ab dem 1. Juli 2001 nicht zu. 13
1. Auf das Arbeitsverhältnis finden nach der bindenden Feststellung des Landesarbeitsgerichts kraft arbeitsvertraglicher Regelung die von der Beklagten abgeschlossenen Tarifverträge, also auch der ab 1. Juli 2001 in Kraft getretene ERTV Anwendung. 14
2. Die einschlägigen Regelungen zur Eingruppierung in § 10 Abs. 1 und 2 ERTV lauten: 15
- „(1) Der Arbeitnehmer ist nach der Gesamttätigkeit einzugruppieren, die er nicht nur vorübergehend ausübt.
 - (2) Die Eingruppierung bestimmt sich nach dem einschlägigen Tätigkeitsmerkmal des Entgeltgruppenverzeichnisses unter Heranziehung der Richtbeispiele (Anlage 1). Ist kein Richtbeispiel unmittelbar einschlägig, ist auf das Richtbeispiel abzustellen, das der Tätigkeit des Arbeitnehmers am ehesten entspricht.“
- Die Anlage 1 (Entgeltgruppenverzeichnis) enthält zu der von dem Kläger beanspruchten Entgeltgruppe T8 folgende hier in Betracht kommende Regelungen: 16



„Entgeltgruppe T8 (TI8)

Besonders schwierige, vielseitige Tätigkeiten, die selbstständig und eigenverantwortlich für komplexe Aufgabengebiete ausgeführt werden oder schwierige Koordinationsaufgaben, Spezialaufgaben und/oder Tätigkeiten mit entsprechender Fachverantwortung und gegebenenfalls Anweisungsbefugnissen, für deren Ausführung Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die durch ein Studium oder eine abgeschlossene Berufsausbildung in Verbindung mit mehrjähriger Berufserfahrung im Tätigkeitsfeld erworben werden können. Die zu treffenden Entscheidungen haben erhebliche Auswirkungen auf die Erfolge und Ergebnisse der eigenen Abteilung; in Einzelfällen haben die Entscheidungen auch Auswirkungen auf andere Abteilungen.

Tätigkeiten, die bei Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe T8 (TI8) zugeordnet sind (Richtbeispiele):

...

- 5 Team im Vertrieb oder Service fachlich leiten und Qualifizierungsbedarf erkennen, koordinieren und anstoßen; Betriebsabläufe innerhalb des Teams optimieren; Maßnahmen zur Sicherstellung der Ziele, Kennwerte und Qualitätsparameter durchführen; Eskalationsfälle bei schwierigen, kritischen Kundenanliegen bearbeiten.

...“

Die Ergebnismünderschrift zum Entgeltgruppenverzeichnis lautet, soweit vorliegend von Interesse:

17

- „2. Die in den Richtbeispielen beschriebenen Tätigkeiten und Merkmale sind summarisch zu betrachten. Sofern einzelne Tätigkeiten und Merkmale nicht erfüllt sind, ist dies für die Anwendung (des) Richtbeispiels unschädlich soweit hierdurch die prägende Gesamtanforderung nicht berührt wird.

...“

3. Nach diesen tariflichen Bestimmungen ist davon auszugehen, dass die Voraussetzungen für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe der Anlage 1 zum ERTV (Entgeltgruppenverzeichnis) schon dann gegeben sind, wenn die Gesamttätigkeit des Arbeitnehmers einem der im Entgeltgruppenverzeichnis zu dieser Entgeltgruppe aufgeführten Richtbeispielen entspricht. Ein Richtbeispiel kann aber auch dann für die Eingruppierung maßgebend sein, wenn seine Voraussetzungen zwar nicht vollständig erfüllt sind, die Tätigkeit des Angestellten bei einer Gesamtbetrachtung aber der tariflichen Wertigkeit des Richtbeispiels entspricht. Für die Eingruppierung in die einem bestimmten Richtbeispiel zugeordnete Entgeltgruppe reicht es indes nicht aus, wenn die

18



Tätigkeit des Arbeitnehmers diesem Richtbeispiel bei einer lediglich quantitativen Betrachtung der dort genannten Aufgaben zwar eher entspricht als anderen Richtbeispielen, die nach qualitativen Gesichtspunkten ermittelte tarifliche Wertigkeit dieses Richtbeispiels aber nicht erfüllt ist. Das ergibt die Auslegung des ERTV.

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*Senat 26. Januar 2005 - 4 AZR 6/04 - BAGE 113, 291, 299 mwN*).

19

b) In Anwendung dieser Grundsätze sind nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die allgemeinen Merkmale einer Vergütungsgruppe grundsätzlich erfüllt, wenn der Arbeitnehmer eine Tätigkeit ausübt, die als Regel-, Richt- oder Tätigkeitsbeispiel zu dieser Vergütungsgruppe genannt ist (*22. Juni 2005 - 10 ABR 34/04 - NZA-RR 2006, 23; 19. August 2004 - 8 AZR 375/03 - EzA TVG § 4 Chemische Industrie Nr. 7*). Dieses Verständnis entspricht auch den bei der Tarifauslegung besonders wichtigen Grundsätzen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit, denen die Tarifvertragsparteien bei der Abfassung von Tarifnormen gerecht werden wollen. Wird die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel nicht oder nicht voll erfasst, muss grundsätzlich auf die allgemeinen Merkmale zurückgegriffen werden. Dies gilt auch, wenn die Tätigkeitsbeispiele ihrerseits unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten; die unbestimmten Rechtsbegriffe sind dann im Lichte der Oberbegriffe auszulegen. Allerdings kann sich aus dem Wortlaut oder dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergeben, dass die von den Tarifvertragsparteien genannten Beispielstätigkeiten

20



nur der Erläuterung des abstrakten Tätigkeitsmerkmals dienen sollen und allein noch nicht ausreichen, den Anforderungen des abstrakten Tätigkeitsmerkmals zu genügen.

c) Entsprechend dieser Auslegungsregel sind auch die Richtbeispiele in dem Entgeltgruppenverzeichnis (Anlage 1 zum ERTV) eine selbstständige Grundlage für die Eingruppierung. Die Voraussetzungen für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe der Anlage 1 zum ERTV sind erfüllt, wenn die Gesamttätigkeit des Arbeitnehmers die Merkmale eines Richtbeispiels dieser Entgeltgruppe erfüllt. Das hat der bisher zuständige Zehnte Senat entschieden (8. März 2006 - 10 AZR 129/05 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Telekom Nr. 3). Dem schließt sich der nunmehr zuständige erkennende Senat an. 21

aa) Für dieses Auslegungsergebnis spricht zunächst der Wortlaut des § 10 Abs. 2 Satz 1 ERTV, wonach die Eingruppierung sich nach dem einschlägigen Tätigkeitsmerkmal des Entgeltgruppenverzeichnisses unter Heranziehung der Richtbeispiele bestimmt. In dieser Formulierung kommt nicht zum Ausdruck, dass die Richtbeispiele nur die abstrakten Tätigkeitsmerkmale erläutern sollen, sondern vielmehr, dass sie bei der Eingruppierung selbstständig anzuwenden sind (BAG 8. März 2006 - 10 AZR 129/05 - Rn. 24, aaO). Die eigenständige Bedeutung der Richtbeispiele zeigt sich auch in mehreren anderen die Eingruppierung betreffenden Vorschriften des ERTV. So bestimmt § 4 Abs. 1 ERTV, dass die Bewertung einer Tätigkeit durch die Bewertungskommission „unter Anwendung der Tätigkeitsmerkmale und Richtbeispiele“ erfolgt. Nach § 5 Abs. 1 ERTV soll der Arbeitgeber einen Bewertungsvorschlag erstellen, „indem er die Tätigkeit unter Anwendung der Tätigkeitsmerkmale und Richtbeispiele einer Entgeltgruppe zuordnet“. Nach § 5 Abs. 2 ERTV kann der betroffene Arbeitnehmer oder der Betriebsrat sich gegen den Bewertungsvorschlag des Arbeitgebers wenden mit der Begründung, dass die Tätigkeit „einem anderen Tätigkeitsmerkmal bzw. Richtbeispiel“ zuzuordnen sei. Schließlich kann ein Arbeitnehmer nach § 6 ERTV eine Änderung der Eingruppierung geltend machen mit der Begründung, dass wegen der Änderung der ausgeübten Tätigkeit diese „einem anderen Tätigkeitsmerkmal bzw. Richtbeispiel“ zuzuordnen sei. Alle diese Formulierungen sprechen für das selbstständige Nebeneinander der Eingruppierung nach den abstrakten Tätigkeitsmerkmalen einerseits und der Richtbeispiele andererseits. Sie sprechen dagegen, dass den Richtbeispielen keine eigenständige Bedeutung zukommen soll und dass sogar bei Erfüllung aller Merkmale eines Richtbeispiels daneben auch noch die Voraussetzungen des einschlägigen abstrakten Tätigkeitsmerkmals gegeben sein müssen. 22



bb) Dass diese Auslegung dem Verständnis der Tarifvertragsparteien entspricht, zeigt sich in der Regelung in § 10 Abs. 3 ERTV in Verbindung mit der Ergebnissniederschrift zu dieser Regelung. § 10 Abs. 3 betrifft die Eingruppierung in den Fällen, dass die Tätigkeit eines Arbeitnehmers jeweils zu einem bestimmten Teil unterschiedlichen Tätigkeitsmerkmalen zuzuordnen ist, wobei bei benachbarten Tätigkeitsmerkmalen für die Eingruppierung die zeitlich überwiegende Tätigkeit maßgeblich sein soll und bei nicht benachbarten Tätigkeitsmerkmalen zusätzlich „die qualitativ bestimmenden Tätigkeitseinhalte“ heranzuziehen sind. Die Ergebnissniederschrift zu § 10 Abs. 3 ERTV lautet:

„Beispiele:

- 1) Übt ein Arbeitnehmer eine Gesamttätigkeit aus, die zu 55 v.H. Tätigkeiten (Teile seiner Gesamttätigkeit) eines Richtbeispiels der Entgeltgruppe 4 und zu 45 v.H. Tätigkeiten (Teile seiner Gesamttätigkeit) eines Richtbeispiels der Entgeltgruppe 5 beinhaltet, erfolgt eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4.
- 2) Übt ein Arbeitnehmer eine Gesamttätigkeit aus, die zu 60 v.H. die Tätigkeiten (Teile seiner Gesamttätigkeit) eines Richtbeispiels der Entgeltgruppe 4 und zu 40 v.H. die Tätigkeiten (Teile seiner Gesamttätigkeit) eines Richtbeispiels der Entgeltgruppe 6 beinhaltet, erfolgt die Eingruppierung nicht automatisch nach der zeitlich überwiegenden Tätigkeit (Teil seiner Gesamttätigkeit) (hier: Entgeltgruppe 4), sondern es sind zusätzlich qualitative Aspekte der Tätigkeitseinhalte heranzuziehen. Die Eingruppierung kann demzufolge in die Entgeltgruppe 4, 5 oder 6 erfolgen (Bewertung).“

Bei diesen von den Tarifvertragsparteien beschriebenen beispielhaften Eingruppierungen wird ausschließlich auf die Richtbeispiele abgestellt; eine zusätzliche Prüfung der Voraussetzungen des abstrakten Tätigkeitsmerkmals erfolgt nicht.

cc) Die selbstständige Bedeutung der Richtbeispiele für die Eingruppierung wird auch durch § 10 Abs. 2 Satz 2 ERTV bestätigt, wonach, wenn kein Richtbeispiel unmittelbar einschlägig ist, auf das Richtbeispiel abzustellen ist, das der Tätigkeit des Arbeitnehmers am ehesten entspricht (*BAG 8. März 2006 - 10 AZR 129/05 - Rn. 24 aE, aaO*). Diese Formulierung wird in der Protokollnotiz zu § 5 Abs. 2 ERTV aufgenommen, die den Inhalt des Bewertungsvorschlags des Arbeitgebers regelt. Danach soll dieser auch das einschlägige Richtbeispiel beinhalten. Dazu heißt es: „Ist ein Richtbeispiel nicht unmittelbar einschlägig, ist das Richtbeispiel anzugeben, dem die Tätigkeit



am ehesten entspricht.“ Auch in Nr. 2 der Ergebnisniederschrift zum Entgeltgruppenverzeichnis ist die Möglichkeit der Eingruppierung nach einem nicht vollständig erfüllten Richtbeispiel angesprochen (*BAG 8. März 2006 - 10 AZR 129/05 - Rn. 28, aaO*). Danach kann ein Richtbeispiel auch dann Anwendung finden, wenn einzelne Tätigkeiten und Merkmale nicht erfüllt sind, soweit hierdurch die prägende Gesamtanforderung nicht berührt wird.

Diese Regelungen geben nur Sinn, wenn die Eingruppierung eigenständig anhand von Richtbeispielen vorgenommen werden soll. Wenn die Richtbeispiele dagegen nur der Erläuterung der abstrakten Tätigkeitsmerkmale dienen sollten, wäre es überflüssig, Regelungen auch für den Fall zu treffen, dass ein Richtbeispiel nicht unmittelbar einschlägig ist bzw. einzelne Tätigkeiten und Merkmale nicht erfüllt sind. Aus diesen Regelungen ergibt sich vielmehr, dass die Bedeutung der Richtbeispiele ausgeweitet werden soll. Denn nach der oben dargelegten Auslegungsregel zur Bedeutung von Richtbeispielen muss auch auf die abstrakten Tätigkeitsmerkmale zurückgegriffen werden, wenn die Gesamttätigkeit des Arbeitnehmers dem Richtbeispiel nicht vollständig entspricht. Nach § 10 Abs. 2 Satz 2 ERTV soll aber auch in diesem Fall auf das Richtbeispiel „abzustellen“ sein.

dd) Bedenken gegen diese Auslegung ergeben sich allerdings aus der einleitenden Erläuterung der Richtbeispiele, die den Richtbeispielen der Entgeltgruppen jeweils vorausgestellt ist. Sie lautet zu den Richtbeispielen der Entgeltgruppe T8: „Tätigkeiten, die bei Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe T8 (T18) zugeordnet sind (Richtbeispiele)“.

Die Formulierung „bei Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale“ spricht an sich dafür, dass die Erfüllung eines Richtbeispiels nur dann zu der Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe führt, wenn gleichzeitig die Voraussetzungen des abstrakten Tätigkeitsmerkmals gegeben sind. Allerdings ist von der Erfüllung „der Tätigkeitsmerkmale“ (Plural) die Rede, obwohl die Entgeltgruppe T8 ebenso wie die anderen Entgeltgruppen jeweils nur ein - abstraktes - Tätigkeitsmerkmal aufweisen. Deshalb kann sich die Formulierung „Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale“ auch auf die „Tätigkeitsmerkmale“ der Richtbeispiele beziehen (*vgl. dazu BAG 8. März 2006 - 10 AZR 129/05 - Rn. 25 aE, aaO*).



- ee) Danach sprechen die Mehrzahl der Formulierungen in den einschlägigen Regelungen dafür, dass die Voraussetzungen für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe gegeben sind, wenn die Gesamttätigkeit des Arbeitnehmers einem einschlägigen Richtbeispiel entspricht. Wenn die Tarifvertragsparteien diese Bedeutung der Richtbeispiele hätten ausschließen wollen, hätten sie ausdrücklich klarstellen müssen, dass die Eingruppierung nicht allein nach den Richtbeispielen vorgenommen werden kann, obwohl sie diesen in ihren Regelungen einen hohen Stellenwert zuerkannt haben (*BAG 8. März 2006 - 10 AZR 129/05 - Rn. 25, aaO*). Die teils unklaren, teils widersprüchlichen Formulierungen ergeben keinen hinreichenden Anhaltspunkt dafür, dass bei Erfüllung eines Richtbeispiels zusätzlich auch noch die Voraussetzungen des - abstrakten - Tätigkeitsmerkmals erfüllt sein müssen. 29
- ff) Diese Auslegung trägt insbesondere auch den praktischen Erfordernissen Rechnung. Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen ebenso wie die Richtbeispiele sind zum Teil sehr differenziert ausgestaltet. Es gibt keinen Sinn, dass bei der Eingruppierung die Erfüllung der Voraussetzungen der Richtbeispiele im Einzelnen geprüft werden müssen und anschließend zusätzlich auch noch die Merkmale des einschlägigen allgemeinen Tätigkeitsmerkmals. Dann wäre die umfassende Normierung von Richtbeispielen im Ergebnis ohne praktische Bedeutung, weil unabhängig von der Erfüllung eines Richtbeispiels die Erfüllung der Voraussetzungen des allgemeinen Tätigkeitsmerkmals genügen würde, um der entsprechenden Entgeltgruppe zugeordnet zu sein. 30
- gg) Hinzu kommt, dass die Richtbeispiele primär auf die Erfüllung bestimmter konkreter Aufgaben abstellen, während die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale vorwiegend abstrakte qualitative Kriterien enthalten. Die Eingruppierung anhand der Aufgabenbeschreibung der Richtbeispiele ist typischerweise einfacher und transparenter als die Prüfung der abstrakten Kriterien der Tätigkeitsmerkmale. Diese praktische Erleichterung bei der Eingruppierung durch die Normierung von Richtbeispielen würde entfallen und sogar ins Gegenteil verkehrt werden, wenn auch bei Erfüllung eines Richtbeispiels zusätzlich die Erfüllung des abstrakten Tätigkeitsmerkmals geprüft werden müsste. 31
- d) Die Bedeutung der Richtbeispiele geht aber nicht so weit, dass die Eingruppierung auch dann auf ein Richtbeispiel gestützt werden kann, wenn die Gesamttätig- 32



keit des Arbeitnehmers ein Richtbeispiel nur teilweise erfüllt und deshalb der tariflichen Wertigkeit des Richtbeispiels nicht entspricht.

- aa) Aus § 10 Abs. 2 Satz 2 ERTV ergibt sich zwar, dass die Bedeutung der Richtbeispiele für die Eingruppierung ausgeweitet werden soll. Denn danach ist, wenn kein Richtbeispiel unmittelbar einschlägig ist, auf das Richtbeispiel abzustellen, das der Tätigkeit des Arbeitnehmers am ehesten entspricht. In diesem Fall ist also nicht, wie es dem typischen Verständnis von einem Richtbeispiel entspricht, auch noch auf das abstrakte Tätigkeitsmerkmal abzustellen (*BAG 8. März 2006 - 10 AZR 129/05 - Rn. 24 aE, aaO*). 33
- bb) Das bedeutet allerdings nicht, dass die Eingruppierung immer nach einem Richtbeispiel zu erfolgen hat. Denn das würde zur Folge haben, dass in jedem Fall, dh. auch dann, wenn es für die Funktion des Arbeitnehmers kein passendes Richtbeispiel gibt, das „am ehesten“ entsprechende Richtbeispiel gesucht werden müsste, auch wenn die Tätigkeit des Arbeitnehmers damit nur zu einem geringen Teil übereinstimmt. Es liegt auf der Hand, dass das von den Tarifvertragsparteien nicht gewollt sein kann, weil die notwendige tarifliche Wertigkeit bei der Eingruppierung nach einem Richtbeispiel dann nicht mehr gewährleistet ist. Die Rechtfertigung der Richtbeispiele für die Eingruppierung ergibt sich aus der konkreten Bewertung der Tarifvertragsparteien, dass bei Erfüllung des Richtbeispiels die Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe begründet ist. Die Tarifvertragsparteien haben also selbst die Wertung vorgenommen, dass die Erfüllung des Richtbeispiels der Erfüllung des abstrakten Tätigkeitsmerkmals gleichwertig ist. Diese Gleichwertigkeit ist typischerweise nicht mehr gegeben, wenn sich die Eingruppierung auch dann nach einem Richtbeispiel richtet, wenn dieses nur teilweise oder sogar nur in geringem Umfang erfüllt ist. Gegen die Auslegung des § 10 Abs. 2 Satz 2 ERTV dahingehend, dass in jedem Fall auf ein Richtbeispiel, und zwar auf das „am ehesten“ entsprechende abzustellen sei, spricht auch, dass dann die abstrakten Tätigkeitsmerkmale kaum noch eine Bedeutung hätten. Eine Eingruppierung nach diesen abstrakten Tätigkeitsmerkmalen wäre dann nicht mehr eröffnet. Nur zur Auslegung zB unbestimmter Rechtsbegriffe könnten sie noch herangezogen werden. Es gibt keinerlei Anhaltspunkte, dass das von den Tarifvertragsparteien gewollt ist. 34
- cc) § 10 Abs. 2 Satz 2 ERTV ist danach dahingehend auszulegen, dass, wenn ein Richtbeispiel nicht unmittelbar einschlägig ist, bei der Eingruppierung dennoch auf die 35



ses Richtbeispiel abgestellt werden kann, wenn die Tätigkeit des Arbeitnehmers trotz unvollständiger Erfüllung des Richtbeispiels diesem wertungsmäßig entspricht. „Am ehesten entspricht“ bezieht sich danach nicht auf den quantitativen Aspekt der Erfüllung einer möglichst großen Zahl von im Richtbeispiel aufgeführten Einzeltätigkeiten, sondern auf den qualitativen Aspekt der dem Richtbeispiel als Ganzes vergleichbaren tariflichen Wertigkeit. Dafür spricht auch die Regelung in Nr. 2 der Ergebnisniederschrift zum Entgeltgruppenverzeichnis, wonach ein Richtbeispiel auch dann angewendet werden kann, wenn einzelne Tätigkeiten und Merkmale nicht erfüllt sind, wenn hierdurch die „prägende Gesamtanforderung nicht berührt wird“. In der Sache geht es dabei um dieselbe Fallkonstellation wie in § 10 Abs. 2 Satz 2 ERTV. Denn wenn einzelne Tätigkeiten und Merkmale eines Richtbeispiels nicht erfüllt sind, ist dieses auch nicht unmittelbar einschlägig. Insoweit kann Nr. 2 der Ergebnisniederschrift zum Entgeltgruppenverzeichnis auch als Erläuterung zur Anwendung von § 10 Abs. 2 Satz 2 ERTV verstanden werden. Zumindest ergibt sich daraus aber, dass ein Richtbeispiel, wenn es nicht unmittelbar einschlägig ist, nur dann für die Eingruppierung dieses Arbeitnehmers zugrunde gelegt werden kann, wenn die Gleichwertigkeit der Tätigkeit des Arbeitnehmers mit der des Richtbeispiels gegeben ist.

4. Nach dem danach gebotenen Verständnis der Eingruppierungsbestimmungen des ERTV steht dem Kläger ab dem 1. Juli 2001 keine Vergütung nach Entgeltgruppe T8 ERTV zu. Seine Gesamttätigkeit erfüllt nicht das Richtbeispiel 5 dieser Entgeltgruppe. Auf dieses Richtbeispiel kann die Eingruppierung des Klägers auch nicht nach § 10 Abs. 2 Satz 2 ERTV gestützt werden, weil die tarifliche Wertigkeit der Tätigkeit des Klägers nicht der des Richtbeispiels 5 entspricht. Auch die Voraussetzungen für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe T8 nach deren abstraktem Tätigkeitsmerkmal sind nicht gegeben. 36
- a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die von dem Kläger ausgeübte Gesamttätigkeit nicht die Voraussetzungen des Richtbeispiels 5 der Entgeltgruppe T8 erfüllt. 37
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat dazu im Wesentlichen ausgeführt: Das Richtbeispiel 5 sei schon deshalb nicht erfüllt, weil die Tätigkeit des Klägers nicht die Aufgabe „Eskalationsfälle bei schwierigen, kritischen Kundenanliegen bearbeiten“ beinhalte. Das Bearbeiten von Kundenanliegen setze voraus, dass sich der Angestellte mit der zugewiesenen Aufgabe geistig auseinandersetzt. Das erfordere die Auseinandersetzung. 38



zung mit, das Abwägen der und die Entscheidung über die sich in diesem Zusammenhang ergebenden Teilaspekte; der Angestellte habe das von ihm gefundene Arbeitsergebnis zu verantworten. Dem entspreche die von dem Kläger angeführte „Mitwirkung beim Beschwerdemanagement“ nicht. Mitwirkung bedeute im Unterschied zum Bearbeiten, dass lediglich ein Tätigkeitsbeitrag erbracht werde, der sich in einen anderen Arbeitsgang einfüge. Das Arbeitsergebnis erziele der Bearbeiter unter Einbeziehung des von dem Mitwirkenden erbrachten Beitrages.

bb) Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 39

(1) Schon aus dem Wortlaut der Aufgabenbeschreibung in dem Richtbeispiel ergibt sich, dass es um das „Bearbeiten“, dh. die selbständige und verantwortliche Lösung dieser „Eskalationsfälle bei schwierigen, kritischen Kundenanliegen“ geht. Dafür spricht auch, dass diese Aufgabe einer der vier Aufgabenkomplexe ist, die das Richtbeispiel 5 der Entgeltgruppe T8 ausmachen, und zwar der einzige, der die eigene fachliche Arbeit betrifft, während die anderen Aufgabenkomplexe unmittelbar oder mittelbar mit der Leitung des Teams zusammenhängen. Die tarifliche Wertigkeit dieser Aufgaben ist darin begründet, dass die Stellung, die Kompetenz und die Erfahrung als Teamleiter gefordert ist, um diese schwierigen Fälle zu bearbeiten, die von den ihm untergebenen Mitarbeitern (Referenten oder Sachbearbeiter) nicht bearbeitet werden können oder sollen. Insoweit geht die Rüge des Klägers fehl, mit der er geltend macht, dass die auch vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Unterscheidung zwischen „Mitwirkung“ einerseits und „Bearbeiten“ andererseits nicht gerechtfertigt sei. 40

(2) Die Bearbeitung von Eskalationsfällen bei schwierigen, kritischen Kundenanliegen gehört nicht zu den Aufgaben des Klägers. In der Organisationsrichtlinie in der Fassung von 2000 ebenso wie in der nach der Fassung ab 1. April 2002 ist jeweils nur die Aufgabe „beim Beschwerdemanagement mitwirken“ aufgeführt, auf die sich der Kläger vorrangig beruft. Die gleiche Formulierung der Aufgabe findet sich in der Arbeitsplatzbeschreibung des Klägers in der Niederlassung E und in der summarischen Darstellung der Tätigkeitseinhalte durch die Beklagte in dem Bewertungsvorschlag vom 10. Juli 2001. Insoweit fehlt es nicht nur, worauf das Landesarbeitsgericht zu Recht abgestellt hat, an der verantwortlichen Bearbeitung der Fälle, die durch die Beschreibung „Mitwirkung beim Beschwerdemanagement“ nicht abgedeckt wird. Hinzukommt, dass der Begriff „Beschwerdemanagement“ nicht ohne Weiteres beinhaltet, dass es 41



um die Bearbeitung von „Eskalationsfällen bei schwierigen, kritischen Kundenanliegen“ iSd. Richtbeispiels geht.

Der Kläger hat auch nicht substantiiert vorgetragen, dass zu den ihm konkret übertragenen Tätigkeiten, unabhängig von den abstrakten Tätigkeitsdarstellungen zu seiner Funktion als TL-INDIV-AK, die Bearbeitung dieser Eskalationsfälle gehört. Er hat lediglich behauptet und beruft sich darauf erneut zur Begründung der Revision, dass ein Eskalationsfall nach dem Sprachgebrauch der Beklagten schon dann vorliege, wenn ein Kunde die Bearbeitung eines Auftrages wiederholt kritisiert. Daraus ergibt sich schon nicht, dass der Kläger diese Eskalationsfälle selbst bearbeitet, und im Übrigen auch nicht, dass es sich dabei um Eskalationsfälle „bei schwierigen, kritischen Kundenanliegen“ iSd. Richtbeispiels handelt.

42

b) Die Eingruppierung des Klägers in die Entgeltgruppe T8 kann auch nicht nach § 10 Abs. 2 Satz 2 ERTV auf das Richtbeispiel Nr. 5 gestützt werden. Die Tätigkeit des Klägers entspricht ohne die Bearbeitung der Eskalationsfälle bei schwierigen, kritischen Kundenanliegen nicht der tariflichen Wertigkeit dieses Richtbeispiels. Denn diese Aufgabe stellt bei wertender Betrachtung ein wesentliches Element des Richtbeispiels dar, weil es die qualitativen Anforderungen an die Tätigkeit bestimmt, soweit es nicht um die Leitung des Teams geht. Die dem Kläger übertragene Aufgabe „Mitwirkung beim Beschwerdemanagement“ kann nicht als gleichwertig angesehen werden, zum einen, weil die Mitwirkung weniger verantwortungsvoll ist als die selbständige und verantwortliche Bearbeitung, und zum anderen, weil mit der Beschreibung „Beschwerdemanagement“ nicht die Ausrichtung der Tätigkeit auf die Bearbeitung der „Eskalationsfälle bei schwierigen, kritischen Kundenanliegen“ zum Ausdruck kommt.

43

c) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Kläger auch nicht die Voraussetzungen des allgemeinen Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe T 8 erfüllt. Der Kläger habe sich weitgehend auf die allgemeine Beschreibung der Aufgaben seiner Stelle beschränkt, aus der sich die Erfüllung der einzelnen Voraussetzungen des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe T8 nicht ergebe. Dieser Würdigung ist der Kläger in der Revision nicht substantiiert entgegengetreten.

44

d) Die weiteren Rügen des Klägers gehen fehl. Soweit der Kläger geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe hinsichtlich der Erfüllung des Richtbeispiels eine „zu hohe Anforderung an das Klägervorbringen“ gestellt, bezieht er sich konkret gar nicht auf die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Erfüllung des Richtbeispiels, son-

45



dern auf die zu den Voraussetzungen des abstrakten Tätigkeitsbeispiels. Bei der Rüge hinsichtlich der „Missachtung der Beweislast“ verkennt der Kläger bereits, dass das Landesarbeitsgericht in seiner Würdigung von dem Vorbringen des Klägers ausgeht, es also nicht auf die Beweislastverteilung ankommt. Auch die Rüge des Klägers, das Landesarbeitsgericht habe die Frage- bzw. Hinweispflicht gem. § 139 ZPO verletzt, indem es auch darauf abgestellt habe, dass in der Ergebnisniederschrift zum Entgeltgruppenverzeichnis die Funktion und Aufgabenträgernummer der Stelle des Klägers nicht unter dem Richtbeispiel 5 der Entgeltgruppe T8 aufgeführt worden sei, geht fehl. Die Beklagte hat auf diesen Umstand bereits in der ersten Instanz hingewiesen, ohne dass der Kläger dem entgegengetreten ist.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

46

Bepler

Creutzfeldt

Wolter

Günther

Görgens



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)