

Aktenzeichen: 4 AZR 946/06
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 14. November 2007
- 4 AZR 946/06 -

I. Arbeitsgericht
Saarbrücken

Urteil vom 16. Februar 2006
- 61 Ca 137/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Saarland

Urteil vom 30. August 2006
- 1 Sa 43/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Vergütung bei vorübergehender höherwertiger Beschäftigung

Gesetze:

Entgelttrahmentarifvertrag der Deutschen Telekom AG (ERTV) §§ 10, 12;
BGB § 305 Abs. 1, §§ 305c, 307 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3, § 310
Abs. 4 Satz 3; ZPO § 256 Abs. 2

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelsachen - 4 AZR 945/06 - (führend) und - 4 AZR 946/06 -
(vorliegend)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 946/06

1 Sa 43/06

Landesarbeitsgericht
Saarland

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. November 2007

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. November 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtliche Richterin Scherweit-Müller und den ehrenamtlichen Richter von Dassel für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 30. August 2006 - 1 Sa 43/06 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, wie der Kläger nach dem Entgeltrahmen-tarifvertrag der Deutschen Telekom AG (ERTV) einzugruppieren ist, nachdem er über einen längeren Zeitraum befristet höherwertig beschäftigt worden ist.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. September 1971 tätig, zuletzt als Sachbearbeiter Task Force mit einer Vergütung nach Entgeltgruppe T 5. Für das Arbeitsverhältnis gelten kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit die für das Unternehmen der Beklagten einschlägigen Tarifverträge.

Anfang 2003 zeichnete es sich bei der Beklagten ab, dass im Bereich des Beschwerdemanagements die Arbeitsaufgaben die personellen Ressourcen übersteigen würden. Die Beklagte entschloss sich, Mitarbeiter aus der Aufgabengruppe Task Force vorübergehend zur Unterstützung im Beschwerdemanagement einzusetzen. Dieser Personenmehreinsatz, der zunächst für sechs Monate konzipiert war, wurde wiederholt, zuletzt bis zum 30. April 2005 verlängert, weil die Arbeitsrückstände vorher nicht hinreichend abgebaut werden konnten.

Im Rahmen dieser Maßnahmen setzte die Beklagte den Kläger seit dem 19. Mai 2003 als Sachbearbeiter im Beschwerdemanagement ein. Die zutreffende Eingruppierung für diese Tätigkeit ist die Entgeltgruppe T 6. Bis zum 30. November 2003 erhielt der Kläger nach § 12 Abs. 3 ERTV zu seiner Vergütung nach Entgeltgruppe T 5 eine Tätigkeitszulage von 3 % des Monats-



entgelts der Gruppenstufe 1 der Entgeltgruppe T 6. Seit dem 1. Dezember 2003 vergütete die Beklagte den Kläger nach der Entgeltgruppe T 6 Stufe 1.

Am 31. März 2004 schlossen die Parteien rückwirkend zum 1. Dezember 2003 einen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag, in dem ua. bestimmt war:

”

Aufgrund der zweckbefristeten Tätigkeit als Sachbearbeiter Beschwerdemanagement (AtNr. 139 36) vom 12.12.2003 bis 11.06.2004 wird Herr M befristet ab 01.12.2003 bis 30.06.04 in die Entgeltgruppe T 6 eingruppiert.

“

Entsprechende Änderungsverträge über die befristete Eingruppierung in die Entgeltgruppe T 6 vereinbarten die Parteien am 11. Juni 2004 für den Zeitraum vom 1. Juli 2004 bis 31. Oktober 2004 und am 5. Oktober 2004 für den Zeitraum vom 1. November 2004 bis 30. April 2005. Seit dem 1. Mai 2005 beschäftigt die Beklagte den Kläger wieder als Sachbearbeiter Task Force und vergütet ihn nach der Entgeltgruppe T 5.

Mit Schreiben vom 5. April 2005 machte der Kläger geltend, unbefristet in die Entgeltgruppe T 6 eingruppiert zu sein. Die Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 18. April 2005 ab.

Mit der Klage verfolgt der Kläger dieses Begehren weiter, wobei er auch die Zahlung der Vergütungsdifferenz für die Monate Juli 2005 bis Dezember 2005 zwischen den Vergütungsgruppe T 5 Stufe 4 und T 6 Stufe 4 in Höhe von jeweils 300,00 Euro verlangt. Der Kläger hat geltend gemacht, eine wirksame Befristung der Höhergruppierung sei nicht gegeben, weil nach der Regelung in § 12 Abs. 6 ERTV der Arbeitnehmer mit dem Beginn des achten Monats der vorübergehenden höherwertigen Beschäftigung in die entsprechende Entgeltgruppe einzugruppiert sei. Die Möglichkeit einer befristeten Höhergruppierung sei tarifvertraglich nicht vorgesehen. Durch den Abschluss der Änderungsverträge habe der Kläger nicht wirksam auf tarifliche Rechte verzichten können. Die Befristungsabrede sei nach den §§ 305 ff. BGB unzulässig. Sie verletze das Transparenzgebot aus § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und verstoße gegen § 308



Nr. 4 BGB. Es fehle an dem für die vorübergehende Tätigkeitsübertragung erforderlichen sachlichen Grund.

Der Kläger hat beantragt,

9

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger rückwirkend ab dem 1. Mai 2005 Entgelt nach der Entgeltgruppe T 6 Stufe 3 des Entgelttrahmentarifvertrages zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, die von ihr nachzahlenden Beträge mit 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit bzw. die nach Rechtshängigkeit fällig werdenden Beträge mit 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz ab dem jeweiligen Zeitpunkt der monatlichen Fälligkeit zu verzinsen;
3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger rückwirkend ab dem 1. Juli 2005 Entgelt nach der Entgeltgruppe T 6, Stufe 4 des Entgelttrahmentarifvertrages zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.200,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 15. November 2005 zu zahlen;
5. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 600,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 24. Januar 2006 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auf-

10

fassung vertreten, es seien bereits die Voraussetzungen des § 12 Abs. 6 ERTV nicht erfüllt. Der Kläger habe nicht ununterbrochen sieben Monate lang eine Tätigkeitszulage erhalten. Jedenfalls verbiete die genannte Tarifbestimmung nicht den vereinbarten befristeten höherwertigen Einsatz. Die maßgebende letzte Vereinbarung einer befristeten Höhergruppierung genüge den Anforderungen nach den §§ 305 ff. BGB. Die befristete Übertragung höherwertiger Beschäftigung zur Abdeckung eines vorübergehenden Personalmehrbedarfs sei keine unangemessene Benachteiligung.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten hin dieses Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die zulässige Klage abgewiesen.

12

I. Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch für die Feststellungsanträge. Es handelt sich um eine allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage, die nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich auch im Bereich der Privatwirtschaft zulässig ist (*Senat 20. Juni 1984 - 4 AZR 208/82 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 2; BAG 13. Februar 2003 - 8 AZR 140/02 - AP BGB § 611 Gewerkschaftsangestellte Nr. 5; 28. September 2005 - 10 AZR 34/05 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Systemgastronomie Nr. 2*). Auch die Einbeziehung der Gruppenstufe nach § 11 ERTV als beschäftigungszeitabhängige Stufe innerhalb der Entgeltgruppen in das Feststellungsbegehren ist zulässig (*vgl. Senat 25. Januar 2006 - 4 AZR 613/04 - AP BAT-O § 27 Nr. 4; 21. Februar 2007 - 4 AZR 242/06 - ZTR 2007, 616*). Das Feststellungsbegehren des Klägers bezieht sich zwar auch auf die Monate Juli bis Dezember 2005, für die der Kläger die Differenz zwischen gewährter und geltend gemachter Vergütungsgruppe und Gruppenstufe im Wege der Zahlungsklage verfolgt. Auch insoweit ist die Klage aber als Zwischenfeststellungsklage nach § 256 Abs. 2 ZPO zulässig (*vgl. Senat 24. April 1996 - 4 AZR 876/94 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Waldarbeiter Nr. 1*).

13

II. Die Klage ist jedoch unbegründet. Dem Kläger steht die geltend gemachte Vergütung nach Entgeltgruppe T 6 nach den maßgebenden tarifvertraglichen Regelungen nicht zu. Damit fällt das Feststellungsbegehren hinsichtlich

14



der Gruppenstufe nicht zur Entscheidung an; es wird nicht unabhängig von Entgeltgruppe geltend gemacht wird.

Die von dem Kläger ab dem 1. Mai 2005 wieder ausgeübte Tätigkeit als Sachbearbeiter erfüllt nicht die Voraussetzungen der von ihm begehrten Vergütung nach Entgeltgruppe T 6. Diese Vergütung steht ihm auch nicht nach § 12 Abs. 6 ERTV über den 30. April 2005 hinaus wegen der Dauer der vorangegangenen höherwertigen Beschäftigung zu. Gegen die Wirksamkeit der befristeten Übertragung der höherwertigen Tätigkeit bestehen auch keine begründeten Bedenken.

15

1. Die einschlägigen tarifvertraglichen Vorschriften des ERTV lauten:

16

”

§ 10 Eingruppierung

- (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).
- (5) Die Eingruppierung wird zum Zeitpunkt der nicht nur vorübergehenden Ausübung der Tätigkeit wirksam. Fällt das maßgebende Ereignis in die Zeit bis einschließlich zum 15. Kalendertag eines Kalendermonats, erfolgt die Eingruppierung mit Beginn dieses Kalendermonats. Im Übrigen erfolgt die Eingruppierung mit Beginn des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in den das maßgebende Ereignis fällt.

§ 12 Vorübergehende höherwertige Beschäftigung

- (1) Übt der Arbeitnehmer vorübergehend neben oder anstelle seiner bisherigen Gesamttätigkeit eine andere Gesamttätigkeit aus, die einer höheren tariflichen Entgeltgruppe zugeordnet ist, so hat er für den gesamten Kalendermonat einen Anspruch auf eine Tätigkeitszulage, wenn diese höherwertige Gesamttätigkeit an mindestens 22 Kalendertagen in diesem Kalendermonat ausgeübt wird.



- (3) Wird der Arbeitnehmer vorübergehend mit Tätigkeiten beschäftigt, die einer höherwertigen benachbarten Entgeltgruppe zugeordnet sind, beträgt die Tätigkeitszulage 3 v. H. des Monatsentgelts der Gruppenstufe 1 der maßgebenden höheren Entgeltgruppe.
- (6) Hat der Arbeitnehmer ununterbrochen sieben Monate eine Tätigkeitszulage erhalten, so ist er mit Beginn des achten Monats einzugruppieren, wenn die höherwertige Gesamttätigkeit zu diesem Zeitpunkt noch nicht beendet ist.“

2. Der Kläger kann wegen der von ihm seit Mai 2005 ausgeübten Tätigkeit 17
kein Entgelt nach Entgeltgruppe T 6 beanspruchen.
- Seit Mai 2005 übt der Kläger wieder eine Tätigkeit als Sachbearbeiter 18
Task Force aus. Sie rechtfertigt unstreitig keine Eingruppierung in die Entgeltgruppe T 6. Dies gilt unabhängig davon, ob man auf § 10 Abs. 1 oder auf § 12 Abs. 6 ERTV abstellt.
3. Dem Kläger steht die Vergütung nach Entgeltgruppe T 6 seit dem 19
1. Mai 2005 auch nicht unabhängig von der seitdem ausgeübten Tätigkeit nach § 12 Abs. 6 ERTV zu. § 12 Abs. 6 ERTV beinhaltet keine eigenständige Regelung für eine unbefristete Höhergruppierung für den Fall, dass die Dauer der vorübergehend übertragenen höherwertigen Tätigkeit sieben Monate überschreitet. Das ergibt die Auslegung des ERTV.
- a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach 20
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 Wortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der



Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine 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 23. Februar 2005 - 4 AZR 139/04 - BAGE 114, 33, 40 f. mwN*).

b) Nach diesen Grundsätzen ist zunächst davon auszugehen, dass auch nach dem ERTV der Grundsatz der Tarifautomatik gelten soll, dass also die Eingruppierung ein Akt der Rechtsanwendung ist und ihr keine rechtsgestaltende Wirkung zukommt. Aus der Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale folgt unmittelbar ein entsprechender tariflicher Vergütungsanspruch, ohne dass es einer Maßnahme des Arbeitgebers bedarf (*ua. Senat 30. Mai 1990 - 4 AZR 74/90 - BAGE 65, 163, 166 mwN*).

Zwar ist der Wortlaut des § 10 Abs. 1 ERTV: „Der Arbeitnehmer ist einzugruppieren“ insoweit nicht eindeutig, weil er anders als § 22 Abs. 2 Satz 1 BAT („Der Angestellte ist eingruppiert“) auch dahingehend verstanden werden könnte, dass es auf einen Eingruppierungsakt des Arbeitgebers ankommt. Der Grundsatz der Tarifautomatik kommt aber in anderen Bestimmungen des ERTV hinreichend deutlich zum Ausdruck. Nach § 10 Abs. 2 Satz 1 ERTV „bestimmt sich“ „die Eingruppierung“ „nach dem einschlägigen Tätigkeitsmerkmal“, was ebenso wie die Formulierung in § 22 Abs. 1 Satz 1 BAT („Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen“) dem Prinzip der Tarifautomatik entspricht. Auch § 10 Abs. 5 Satz 1 ERTV („Die Eingruppierung wird zum Zeitpunkt der nicht nur vorübergehenden Ausübung der Tätigkeit wirksam.“) stellt auf das Vorliegen objektiver Umstände ab und nicht auf den Eingruppierungsakt des Arbeitgebers. Die detaillierten Regelungen über das Bewertungsverfahren durch die Bewertungs-

21

22



kommission in § 5 ERTV sind als qualifiziertes Verfahren zur richtigen Rechtsanwendung bei der Eingruppierung zu verstehen, was ua. daran zum Ausdruck kommt, dass nach § 5 Abs. 6 ERTV das Recht des Arbeitnehmers unberührt bleibt, gegen die Eingruppierung den Rechtsweg zu beschreiten. Auch die Prozessparteien gehen - wie in der mündlichen Verhandlung von ihnen bestätigt worden ist - davon aus, dass mit dem ERTV nicht von dem Prinzip der Tarifautomatik abgewichen werden sollte.

c) Ausgehend von dem Grundsatz der Tarifautomatik ist § 12 Abs. 6 ERTV nicht als selbständige Eingruppierungsnorm neben den Regeln des § 10 ERTV zu verstehen. Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, dass die Vorschrift Teil der Regelung zur Entgelthöhe während der Dauer der höherwertigen Beschäftigung ist und deshalb auch die länger als sieben Monate andauernde höherwertige Beschäftigung des Klägers vorübergehend iSv. § 10 Abs. 1 ERTV sein kann. Die Vorschrift legt nicht, wie die Revision meint, die höchstzulässige Dauer für die Übertragung einer vorübergehenden höherwertigen Beschäftigung mit der Folge fest, dass eine längere höherwertige Beschäftigung zu einer höheren Eingruppierung auf Dauer unabhängig von der an sich befristeten Übertragung der höherwertigen Tätigkeiten führte. 23

aa) Der Wortlaut des § 12 Abs. 6 ERTV ist zwar nicht eindeutig. Auch er spricht aber für ein Normverständnis dahin, dass es hier nicht um eine Regelung der Eingruppierung auf Dauer geht, sondern um die Regelung der Vergütungshöhe für eine - wie lang auch immer dauernde - vorübergehende höherwertige Beschäftigung. 24

Die Regelung formuliert als Rechtsfolge, dass der Arbeitnehmer „mit Beginn des achten Monats einzugruppieren“ ist, wenn er ununterbrochen sieben Monate eine Tätigkeitszulage nach § 12 Abs. 1 ERTV erhalten hat und die höherwertige Gesamttätigkeit zu diesem Zeitpunkt noch nicht beendet ist. Es wird also an sich die Begrifflichkeit der Eingruppierungsgrundnorm des § 10 Abs. 1 ERTV verwendet, was dafür sprechen könnte, dass auch § 12 Abs. 6 ERTV eine Eingruppierungsnorm darstellt. In § 10 ERTV fehlt aber ebenso wie in § 12 Abs. 6 ERTV jeder Hinweis darauf, dass in § 12 Abs. 6 ERTV im 25



Rahmen des Regelungskomplexes des § 12 ERTV „Vorübergehende höherwertige Beschäftigung“, der sich mit deren Vergütung befasst, eine eigenständige Eingruppierungsregelung für das Dauerarbeitsverhältnis getroffen werden soll, die von dem zentralen Erfordernis der „nicht nur vorübergehenden“ Tätigkeit nach der eigentlichen Eingruppierungsregelung in § 10 Abs. 1 ERTV abweicht. Dem Wortlaut des § 12 Abs. 6 ERTV sind auch keine Anhaltspunkte dafür zu entnehmen, dass eine vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit für mehr als sieben Monate unzulässig sein und dass bei einem Verstoß gegen ein solches Verbot auf Dauer eine nicht nur vorübergehende Tätigkeit iSv. § 10 Abs. 1 ERTV fingiert werden soll.

Einer Klarstellung dahingehend, dass eine sieben Monate überschreitende vorübergehende höherwertige Tätigkeit als „nicht nur vorübergehend“ im tariflichen Sinne anzusehen sein soll, wäre aber angezeigt gewesen. Denn der Begriff „vorübergehend“ setzt keine feste Zeitgrenze voraus. Der Senat hat in seiner Rechtsprechung zu der § 12 ERTV ähnlichen Tarifbestimmung in § 24 BAT festgehalten, dass diese Vorschrift zeitliche Grenzen nicht vorsieht (*Senat 17. April 2002 - 4 AZR 174/01 - BAGE 101, 92, 101; 8. Juni 1983 - 4 AZR 608/80 - BAGE 43, 65, 69; 25. Oktober 1967 - 4 AZR 12/67 - AP BAT § 24 Nr. 1*). Das Merkmal vorübergehend kann ohne Bindung an feste Zeitgrenzen verstanden werden.

26

bb) Auch der neben dem Wortlaut vorrangig zu berücksichtigende Gesamtzusammenhang der tarifvertraglichen Regelung spricht deutlich für das Verständnis der Bestimmung als Teil der Regelung zur Entgelthöhe bei vorübergehender höherwertiger Beschäftigung.

27

Denn § 12 ERTV enthält, wie die Überschrift ausweist, die Regelungen über die vorübergehende höherwertige Beschäftigung. In Abs. 1 wird der Anwendungsbereich dahingehend bestimmt, dass es um eine vorübergehende höherwertige Tätigkeit des Angestellten geht, die er neben oder anstelle seiner bisherigen Gesamttätigkeit ausübt. Diese höherwertige Tätigkeit begründet einen Anspruch auf eine Tätigkeitszulage für den gesamten Kalendermonat, wenn sie an mindestens 22 Kalendertagen in diesem Kalendermonat ausgeübt

28



wird. In Abs. 2 und 5 werden die Voraussetzungen für die Tätigkeitszulage für Sonderfälle spezifiziert. Die Absätze 3 und 4 regeln die Höhe der Tätigkeitszulage dahingehend, dass sie, wenn die höherwertigen Tätigkeiten einer benachbarten Entgeltgruppe zugeordnet sind, 3 vH des Monatsentgelts der Gruppenstufe 1 dieser benachbarten Entgeltgruppe beträgt, bei höherwertigen Tätigkeiten einer nicht benachbarten Entgeltgruppe dagegen 5 vH des Monatsentgelts der Gruppenstufe 1 dieser höheren Entgeltgruppe. Ausgehend davon ist Abs. 6 als Teil dieser Gesamtregelung zu verstehen, wonach bei längerfristiger vorübergehender höherwertiger Tätigkeit an die Stelle der Tätigkeitszulage der Anspruch auf Vergütung entsprechend der höherwertigen Tätigkeit tritt, wenn der Arbeitnehmer ununterbrochen sieben Monate eine Tätigkeitszulage erhalten hat.

Dafür spricht auch die Stellung des § 12 ERTV in der tariflichen Gesamtregelung. § 10 ERTV enthält die Regelungen über die Eingruppierung, die sich nach § 10 Abs. 1 ERTV nach der nicht nur vorübergehend ausgeübten Gesamttätigkeit richtet. In § 11 ERTV geht es um die Gruppenstufe des Arbeitnehmers, die sich grundsätzlich nach seiner Beschäftigungszeit innerhalb derselben Entgeltgruppe richtet, in die er eingruppiert ist. Danach folgen die Regelungen zur vorübergehenden höherwertigen Beschäftigung in § 12 ERTV. Daraus ergibt sich eine klare Abgrenzung zwischen der Eingruppierung nach der nicht nur vorübergehenden Gesamttätigkeit nach § 10 ERTV und den Vergütungsregelungen bei vorübergehender höherwertiger Tätigkeit nach § 12 ERTV. Für eine Durchbrechung dieser Regelungssystematik gibt es keinerlei Hinweise, weder in § 10 ERTV mit einem Hinweis darauf, dass § 12 Abs. 6 ERTV eine ergänzende Eingruppierungsnorm enthält, noch in § 12 ERTV mit einer Klarstellung, dass es sich in § 12 Abs. 6 ERTV um eine spezielle Eingruppierungsnorm in Ergänzung zu § 10 ERTV handelt.

cc) Bei dieser Auslegung des § 12 Abs. 6 ERTV als Bestimmung zur Entgelthöhe bei vorübergehend höherwertiger Beschäftigung bleibt für diese Regelung ein sinnvoller Anwendungsbereich. Die Vergütung entsprechend der Eingruppierung nach der höherwertigen Tätigkeit nach § 12 Abs. 6 ERTV wird

29

30



vielfach zu einer Gesamtvergütung führen, welche die zuvor geschuldete Vergütung nach bisheriger Entgeltgruppe und Gruppenstufe zuzüglich der Tätigkeitszulage nach § 12 Abs. 3 und 4 ERTV deutlich übersteigt, zB wenn der Arbeitnehmer in seiner bisherigen nicht nur vorübergehenden Beschäftigung eine niedrigere Gruppenstufe hatte oder die höherwertige Beschäftigung einer nicht benachbarten Entgeltgruppe entspricht.

dd) Entgegen der Auffassung der Revision führt diese Auslegung nicht dazu, dass die Voraussetzungen für eine nur vorübergehende Beschäftigung mit höherwertigen Tätigkeiten unbestimmt sind. Die vorübergehende höherwertige Beschäftigung ist dadurch gekennzeichnet, dass die Dauer begrenzt ist, sei es durch eine im voraus bestimmte Frist, durch eine Bedingung oder durch die Möglichkeit der Beendigung dieses Einsatzes durch den Arbeitgeber. Ob der Arbeitnehmer die Tätigkeit nur vorübergehend ausübt, kann - wie bei § 24 BAT (*dazu Senat 10. Februar 1988 - 4 AZR 585/87 - AP BAT § 24 Nr. 15 mwN*) - nach dem bei der Übertragung der Tätigkeit ausdrücklich oder stillschweigend zum Ausdruck gebrachten Willen des Arbeitgebers festgestellt werden. 31

Diese Auslegung des § 12 Abs. 6 ERTV eröffnet keine Missbrauchsmöglichkeiten. Die Tarifvertragsparteien haben eine Vergütungsregelung für die Übertragung einer höherwertigen Beschäftigung getroffen, die die höherwertige Tätigkeit honoriert. Ein Interesse des Arbeitnehmers an der dauerhaften Beibehaltung der höherwertigen Beschäftigung kann durch eine gerichtliche Kontrolle der Tätigkeitsübertragung als Ausübung des Direktionsrechts (*vgl. Senat 17. April 2002 - 4 AZR 174/01 - BAGE 101, 92, 98 ff.*) oder durch die AGB-Kontrolle der formularvertraglich vereinbarten vorübergehenden Aufgabenübertragung (*vgl. BAG 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13; 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - BAGE 115, 274*) geschützt werden. 32

d) Nach alledem ergibt sich für den Kläger aus § 12 Abs. 6 ERTV ab dem 1. Mai 2005 kein Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe T 6 unabhängig von der Wertigkeit der von ihm seitdem ausgeübten Tätigkeit. 33



4. Aus den Änderungsverträgen folgt kein Anspruch des Klägers auf die weitere Beschäftigung mit der höherwertigen Tätigkeit im Beschwerdemanagement, die unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges den Anspruch auf Vergütung entsprechend dieser höherwertigen Tätigkeit begründen könnte. Die befristete Übertragung dieser Tätigkeit in dem maßgeblichen letzten Änderungsvertrag ist wirksam, insbesondere hält sie der AGB-Kontrolle stand. 34

a) Die Wirksamkeit der zeitlichen Begrenzung des Einsatzes des Klägers im Beschwerdemanagement richtet sich nach dem letzten Änderungsvertrag vom 5. Oktober 2004 mit der Befristung dieses Einsatzes bis zum 30. April 2005. 35

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre Rechtfertigung zu prüfen. Durch den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Rechtsbeziehung allein maßgebend ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben, es sei denn, dem Arbeitnehmer wird in einem nachfolgenden befristeten Arbeitsvertrag - ausdrücklich oder konkludent - das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung prüfen zu lassen (*27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - BAGE 115, 274, 281 mwN*). 36

Diese Grundsätze gelten entsprechend für den Abschluss mehrerer aufeinander folgender Verträge zur vorübergehenden Übertragung höherwertiger Arbeitsaufgaben. Auch damit bringen die Parteien in der Regel zum Ausdruck, dass für das Arbeitsverhältnis nunmehr allein diese Vereinbarung mit der darin festgelegten Arbeitsaufgabe maßgeblich sein soll (*vgl. BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - BAGE 115, 274, 282 zur befristeten Aufstockung der Arbeitszeit*). Insoweit besteht ein Unterschied zu der wiederholten einseitigen Übertragung einer vorübergehenden höherwertigen Tätigkeit kraft Direktionsrechts. In diesem Fall ist jeder der Übertragungsakte der gerichtlichen Kontrolle 37



nach § 315 BGB zu unterziehen (*BAG 17. April 2002 - 4 AZR 174/01 - BAGE 101, 91, 101 f.*).

- b) Die befristete Übertragung der höherwertigen Tätigkeit unterliegt nicht 38
den Schranken nach den §§ 14 ff. TzBfG. Die Vorschriften des TzBfG sind auf
die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht anwendbar (*BAG 18. Januar
2006 - 7 AZR 191/05 - AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13;
27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - BAGE 115, 274, 286; 14. Januar 2004 - 7 AZR
213/03 - BAGE 109, 167, 173 f.*). Nach Wortlaut, Systematik sowie Sinn und
Zweck des TzBfG sind dessen befristungsrechtliche Vorschriften auf einen
Arbeitsvertrag mit insgesamt begrenzter Laufzeit anwendbar, nicht auf Ab-
sprachen über die Befristung einzelner Vertragsbedingungen innerhalb eines
Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte oder längere Zeit (*BAG 14. Januar 2004
- 7 AZR 213/03 - aaO*).
- c) Die Vereinbarung der befristeten Übertragung der höherwertigen 39
Tätigkeit unterliegt zwar der AGB-Kontrolle. Ein Grund für die Unwirksamkeit
der Regelung nach den §§ 305c oder 307 BGB ist aber nicht gegeben.
- aa) Die Vereinbarung vom 5. Oktober 2004 enthält vorformulierte Vertrags- 40
bedingungen iSv. § 305 Abs. 1 BGB. Vertragsbedingungen sind für eine Viel-
zahl von Verträgen bereits dann vorformuliert, wenn ihre mindestens dreimalige
Verwendung beabsichtigt ist. Die Absicht der dreimaligen Verwendung ist auch
dann belegt, wenn der Verwender die Klausel dreimal mit demselben Vertrags-
partner vereinbart (*BAG 1. März 2006 - 5 AZR 363/05 - BAGE 117, 155; BGH
11. Dezember 2003 - VII ZR 31/03 - NJW 2004, 1454*). Vorliegend hat die
Beklagte mit dem Kläger - mit Ausnahme der Angaben zur Vertragslaufzeit -
dreimal gleich lautende Verträge über die befristete höherwertige Beschäftigung
und Höhergruppierung abgeschlossen.
- bb) Der Änderungsvertrag vom 5. Oktober 2004 verstößt nicht gegen 41
§ 305c BGB. Nach § 305c Abs. 1 BGB werden Bestimmungen in Allgemeinen
Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem
äußeren Erscheinungsbild des Vertrages, so ungewöhnlich sind, dass der



Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, nicht Vertragsbestandteil. Die Unklarheitenregel in § 305c Abs. 2 BGB sieht vor, dass Zweifel bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen zu Lasten des Verwenders gehen.

Keine dieser Bestimmungen ist in ihren Voraussetzungen erfüllt. Weder nach der äußeren Gestaltung noch ihrem Inhalt nach ist die befristete Übertragung der höherwertigen Tätigkeit ungewöhnlich oder überrumpelnd. Es wird auch klar zum Ausdruck gebracht, dass die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit und die Eingruppierung in die Entgeltgruppe T 6 bis zum 30. April 2005 befristet ist. Hieraus wird auch hinreichend deutlich, dass sich nach dem Fristende die Rechte und Pflichten wieder nach dem bestehenden Dauerarbeitsvertrag ohne diese befristeten Änderungen richten sollen.

Entgegen der Auffassung des Klägers begründet auch die Verweisung auf die „für den Arbeitgeber geltenden betrieblich-fachlichen einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung“ keine Mehrdeutigkeit iSv. § 307 Abs. 2 BGB. Denn die vertragliche Regelung steht - wie dargelegt - nicht im Widerspruch zu der tariflichen Regelung in § 12 Abs. 6 ERTV. Die Befristung der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit wird somit durch die Bezugnahme Klausel nicht in Zweifel gezogen.

cc) Die befristete Übertragung der höherwertigen Tätigkeit ist auch nicht nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Eine unangemessene Benachteiligung entgegen den Geboten von Treu und Glauben liegt nicht vor. Sie ergibt sich auch nicht daraus, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB ist.

(1) Der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB steht § 307 Abs. 3 BGB nicht entgegen. Das Fehlen einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung zur Befristung einzelner Arbeitsbedingungen führt nicht dazu, dass entsprechende Abreden nicht kontrollfähig wären. Auch Vertragstypen, die gesetzlich nicht geregelt sind, können am Maßstab der §§ 307 ff. BGB gemessen werden (BAG 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13; 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - BAGE 115, 274, 288 f.). Die Befristung



der Vergütungspflicht nach Entgeltgruppe T 6 ist danach eine kontrollfähige Beschränkung des von der Beklagten gegebenen Vergütungsversprechens (vgl. BAG 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - aaO; 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - BAGE 115, 274, 289 f.). Auch § 12 Abs. 6 ERTV steht der Anwendung des § 307 Abs. 1 BGB nicht entgegen. Nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB stehen zwar ua. Tarifverträge Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 BGB gleich. Dies hindert eine Inhaltskontrolle der befristeten Änderungsverträge aber schon deshalb nicht, weil § 12 Abs. 6 ERTV keine Regelungen über die Zulässigkeit befristeter Übertragungen höherwertiger Tätigkeit enthält, sondern lediglich die Rechtsfolgen einer solchen Tätigkeitsübertragung regelt (oben II 3).

(2) Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenswerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Es bedarf einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben (vgl. im Einzelnen BAG 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13; 4. März 2004 - 8 AZR 196/03 - BAGE 110, 8, 21 f. beide mwN).

46

(3) Die danach vorzunehmende Abwägung zwischen dem Klägerinteresse an der dauerhaften Vereinbarung einer Beschäftigung und Vergütung nach Entgeltgruppe T 6 und dem Arbeitgeberinteresse an der befristeten Zuweisung lässt eine unangemessene Benachteiligung des Klägers nicht erkennen. Dabei ist die Wertung der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, die einen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen vorgenommen haben. Sie haben im Interesse des flexiblen Einsatzes der Beschäftigten die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit grundsätzlich erlaubt und dafür eine angemessene Erhöhung der Vergütung vereinbart, die sich bei einer längeren, dh. sieben Monate überschreitenden

47



Ausübung der höherwertigen Tätigkeit im Sinne einer der Wertigkeit entsprechenden Vergütung idR noch erhöht.

Vor diesem Hintergrund begegnet es keinen rechtlichen Bedenken, wenn das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die befristete Übertragung der höherwertigen Tätigkeit sei durch den vorübergehenden Mehrbedarf an Arbeitskräften im Beschwerdemanagement gerechtfertigt. Der Rückgang an unerledigten Reklamationen ab Mai 2005 belegt den bloß vorübergehenden Mehrbeschäftigungsbedarf im Beschwerdemanagement. Ein überwiegendes entgegenstehendes Interesse des Klägers ist nicht ersichtlich. Die Dauer der höherwertigen Tätigkeit und damit der höheren Vergütung war für den Kläger vorhersehbar, so dass er sich in seiner Lebensführung darauf einstellen konnte. Zusätzlich zu berücksichtigen ist, dass der Kläger durch die vertragliche Regelung der vorübergehenden höherwertigen Beschäftigung bessergestellt ist, als bei einer Übertragung kraft Direktionsrecht. Für den Zeitraum bis Fristablauf hat er einen vertraglichen Anspruch auf die höherwertige Beschäftigung, die entsprechende Vergütungspflichten auslöst. Die Anweisung einer höherwertigen Beschäftigung begründet keine solche Mindestlaufzeit, weil der Arbeitgeber in Wahrnehmung des Direktionsrechts vorgenommene Festlegungen grundsätzlich einseitig abändern kann.

48

(4) Die Befristungsvereinbarung ist auch nicht nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam.

49

(a) Die unangemessene Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB kann sich nach Satz 2 auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB sind Verwender von Allgemeinen Geschäftsbedingungen entsprechend den Grundsätzen von Treu und Glauben verpflichtet, Rechte und Pflichten ihrer Vertragspartner möglichst klar und durchschaubar darzustellen. Dazu gehört auch, dass Allgemeine Geschäftsbedingungen wirtschaftliche Nachteile und Belastungen soweit erkennen lassen, wie dies nach den Umständen gefordert werden kann (*BAG 3. April 2007 - 9 AZR 867/06 - AP TVG § 4 Nachwirkung Nr. 46 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 22*). Unter Transparenzgesichtspunkten wird verlangt, dass die Befristungs-

50



dauer eindeutig und unmissverständlich bezeichnet ist (*Willemsen/Grau NZA 2005, 1137, 1142*).

(b) Nach diesen Grundsätzen ist die Befristungsabrede in dem Änderungsvertrag vom 5. Oktober 2004 hinreichend klar und verständlich. Nach dem Wortlaut der Vereinbarung ist die Eingruppierung in die Entgeltgruppe T 6 bis zum 30. April 2005 befristet. Der Begriff der Befristung ist eindeutig und allgemein bekannt. Damit war für den Kläger auch erkennbar, dass mit Ablauf der Befristung der Anspruch auf die höhere Vergütung wegfallen sollte. Ein zusätzlicher ausdrücklicher Hinweis hierauf war nicht erforderlich. Die vertragliche Regelung ist somit aus sich heraus auch ohne einen zusätzlichen Hinweis auf die zugrunde liegende Regelung in § 12 Abs. 6 ERTV verständlich.

51

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

52

Bepler

Der Richter am Bundesarbeitsgericht Bott ist durch Krankheit an der Unterschriftsleistung verhindert

Wolter

Bepler

H. Scherweit-Müller

Dassel



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

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