

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 2. Juni 2021
- 4 AZR 387/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:020621.U.4AZR387.20.0

I. Arbeitsgericht
Villingen-Schwenningen

Urteil vom 23. Januar 2020
- 5 Ca 186/19 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
- Kammern Freiburg -

Urteil vom 29. Juni 2020
- 9 Sa 21/20 -

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung - Tarifautomatik - konstitutive oder deklaratorische Vertragsbestimmung - Allgemeine Geschäftsbedingungen - Unklarheitenregel

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 387/20

9 Sa 21/20

Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

2. Juni 2021

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes, berufungsklagendes und
revisionsbeklagtes Land,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Juni 2021 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder als Vorsitzenden, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck und Klug sowie die ehrenamtlichen Richter Kümpel und Hess für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Freiburg - vom 29. Juni 2020 - 9 Sa 21/20 - aufgehoben, soweit es auf die Berufung des beklagten Landes das Urteil des Arbeitsgerichts Villingen-Schwenningen vom 23. Januar 2020 - 5 Ca 186/19 - teilweise abgeändert hat.
2. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Villingen-Schwenningen vom 23. Januar 2020 - 5 Ca 186/19 - wird zurückgewiesen.
3. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat der Kläger zu 65 % zu tragen, das beklagte Land zu 35 %. Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers im Zeitraum von März bis einschließlich August 2017 und sich daraus ergebende Ansprüche auf Zahlung von Differenzvergütung. 1

Der nicht tarifgebundene Kläger ist bei der Hochschule F des beklagten Landes seit dem 1. März 2011 beschäftigt. Grundlage war zunächst ein befristeter Arbeitsvertrag vom 25. Januar 2011; im Folgenden kam es zum Abschluss weiterer Arbeits- und Änderungsverträge. 2

Der für den Streitzeitraum maßgebliche „Arbeitsvertrag für Beschäftigte, für die der TV-L gilt,“ vom 27. Juli 2015 lautet auszugsweise: 3

„§ 1 Einstellung, Beschäftigungsumfang

Frau/Herr W

wird ab 01. September 2015

auf unbestimmte Zeit eingestellt

als Vollbeschäftigte/Vollbeschäftigter.

...

Die Basisarbeitszeit (regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer/eines entsprechenden Vollbeschäftigten) bestimmt sich bei der vorgesehenen Beschäftigung

- nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a TV-L und beträgt derzeit 39,5 Stunden.

...

§ 2 Anwendung tariflicher Bestimmungen

Für das Arbeitsverhältnis gelten

- der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L),
- der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) sowie
- die Tarifverträge, die den TV-L und den TVÜ-Länder ergänzen, ändern oder ersetzen,

in der Fassung, die für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und für das Land Baden-Württemberg jeweils gilt und

- sonstige einschlägige Tarifverträge für das Land Baden-Württemberg.

...

§ 4 Eingruppierung

Die Einstellung erfolgt für Tätigkeiten der Entgeltgruppe 11 TV-L.

...

Der Arbeitgeber ist berechtigt, der/dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen.

...“

Der Kläger besitzt einen Studienabschluss (Bachelor of Science) als Sicherheitsingenieur. Er übt seit Beginn des Arbeitsverhältnisses die in Stellenbeschreibungen vom 1. August 2010 und vom 6. Juli 2018 benannten und im Wesentlichen unveränderten Tätigkeiten aus. In der letztgenannten Stellenbeschreibung heißt es ua.:

4

„6) Darstellung der Tätigkeiten

Lfd. Nr.	Benennung der Aufgabengebiete	Detaillierte Beschreibung der einzelnen Aufgabengebiete	Anteil an der Gesamtarbeitszeit in %
1	operative Leitung und Betrieb sowie wissenschaftliche Begleitung des Sicherheitslabors	Leitung und Durchführung des sicherheitstechnischen Labors (Themenfelder u.a. Lärm, Maschinensicherheit, Vibrationen, Elektroprüfung); Planung, Instandhaltung, Beschaffung der Laborausrüstung, Raumplanung; Sicherheitsaspekte: Aktualisieren der Betriebsanweisungen und Sicherheitsvorschriften, Entwicklung/Realisierung von Sicherheitskonzepten, Überwachung und Dokumentation der o.g. Sicherheitsmaßnahmen	10 %
2	Weiterentwicklung der Forschungsaktivitäten im Bereich Arbeitsschutz mit Schwerpunkt auf physikalisch-technischen Gefährdungen	Ermittlung, Bewertung und Einwerben von Drittmittelaufträgen, Strategischer Ausbau der begonnenen und weiterer Kontakte zu Drittmittelgebern und Projektpartnern (wie BGIA, VDSI, VDI, EMI, IGB, IPA etc.) Eigenständige Entwicklung der o.g. Forschungsschwerpunkte Eigenverantwortliche Durchführung der Projekte mit Mitarbeiterin, Studenten und in Kooperationen	10 %
3	Weiterverfolgung und Ausbau von angebahnten Kooperationen mit Partnern aus der Industrie und Forschung	Beispiele: Lärminderungsprojekte im K AG, Langfristige Projekte zur Maschinenlärmmemission bei der Fa. R, Projekte im Montagelabor des Instituts für Arbeitswissenschaft und Arbeitsorganisation in Stuttgart, Projekt ‚Zündquelle Ultraschall‘ gemeinsam mit der PTB und dem Institut für Chemische Technik in P	20 %

4	Akquise, Planung, Organisation und Durchführung von F&E-Projekten	Selbstständige Einwerbung von industrienahen Drittmitteln, Beobachten und Bewerten von einschlägigen Ausschreibungen, Weiterentwickeln von Thesearbeiten zu umfassenden Projekten mit Partnern aus der Industrie und Forschung	20 %
5	Durchführung von Messungen und Vermittlung von Grundlagen u.a. zu den Themengebieten Lärm, Vibrationen und Trittsicherheit	Erstellen von Übungen, Lehrgangsunterlagen, etc., Didaktischer Aufbau von Laborstationen, Abnahme von laborspezifischen Studienleistungen	15 %
6	Betreuung von Studierenden	Unterstützung und Beratung bei Abschlussarbeiten bei denen das Laborequipment (z.B. Lärmmessung) eingesetzt wird, Korrektur der Ausarbeitungen, Betreuung von Studien-, Thesis- und Projektarbeiten	25 %
Gesamt:			100

...“

Zunächst wurde der Kläger nach Entgeltgruppe 10 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vergütet, seit dem 1. März 2014 nach Entgeltgruppe 11 TV-L. Am 27. September 2017 machte der Kläger rückwirkend zum 1. März 2017 eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 13 TV-L geltend. Aufgrund Änderungsvertrags vom 27. Juni 2019 wird der Kläger mit Wirkung ab 1. September 2017 nach Entgeltgruppe 12 TV-L vergütet.

5

Der Kläger hat - soweit für die Revision noch von Interesse - die Auffassung vertreten, er sei bereits seit dem 1. März 2017 nach Entgeltgruppe 12 TV-L zu vergüten. Er sei nicht für „Tätigkeiten der Entgeltgruppe 11 TV-L“, sondern für die Ausübung der in der Stellenausschreibung beschriebenen Tätigkeiten eingestellt worden. Diese hätten auch im Streitzeitraum das tarifliche Tätigkeitsmerkmal erfüllt.

6

Der Kläger hat insoweit zuletzt beantragt,

7

die Beklagte zu verurteilen, Gehaltsrückstände für den Zeitraum von März 2017 bis einschließlich August 2017 iHv. 2.730,90 Euro brutto zuzüglich einer Verzinsung iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszins p. a. seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Es hat die Auffassung vertreten, im Arbeitsvertrag vom 27. Juli 2015 sei die Entgeltgruppe verbindlich festgelegt worden. Die Parteien hätten vereinbart, dass dem Kläger nur Tätigkeiten der Entgeltgruppe 11 TV-L, beschränkt auf den Dienstbetrieb der Hochschule F, zugewiesen werden könnten. Daher könne weder der Kläger eine Beschäftigung mit Aufgaben einer höheren Entgeltgruppe fordern noch das beklagte Land ihm entsprechende Aufgaben einseitig übertragen. Für die Eingruppierung maßgeblich sei nicht die tatsächlich ausgeübte, sondern die vom Arbeitnehmer ausübende, dh. die vertraglich geschuldete Tätigkeit. Damit der Grundsatz der Tarifautomatik greifen könne, bedürfe es zwingend eines abstrakten, mehrere Entgeltgruppen umspannenden Tätigkeitsrahmens. Daran fehle es hier. Erst seit dem 1. September 2017, dem Zeitpunkt der einvernehmlichen Vertragsänderung, habe der Kläger einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe 12 TV-L.

8

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit für die Revision von Interesse - stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung des beklagten Landes abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht insoweit zugelassenen Revision strebt der Kläger eine Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung an. Die weitergehend auf Vergütung nach Entgeltgruppe 13 TV-L gerichtete Klage haben die Vorinstanzen rechtskräftig abgewiesen.

9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes das erstinstanzliche Urteil zu

10

Unrecht abgeändert und die Klage abgewiesen. Dies führt zur Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückweisung der Berufung des beklagten Landes (§ 563 Abs. 3 ZPO).

I. Der Kläger hat - wie das Arbeitsgericht zu Recht angenommen hat - einen Anspruch auf Zahlung der Differenzvergütung zwischen den Entgeltgruppen 11 und 12 TV-L für den Zeitraum von März bis einschließlich August 2017 nebst Zinsen. Seine Klage ist insoweit begründet. 11

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme die tariflichen Bestimmungen für den öffentlichen Dienst der Länder, insbesondere der TV-L und der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) uneingeschränkt, mithin auch im Hinblick auf die tariflichen Bestimmungen über die Eingruppierung, Anwendung. Danach ist mit der nicht nur vorübergehenden Zuweisung einer Tätigkeit die Ein- oder Höhergruppierung als bloßer Akt der Rechtsanwendung unmittelbar verbunden. Diesem kommt keine rechtsgestaltende Wirkung zu. Aus der Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale folgt unmittelbar ein entsprechender tariflicher Vergütungsanspruch, ohne dass es einer weiteren Maßnahme des Arbeitgebers bedürfte (*sog. Tarifautomatik; vgl. dazu zB BAG 27. Januar 2016 - 4 AZR 468/14 - Rn. 22 mwN, BAGE 154, 83*). Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts enthält § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vom 27. Juli 2015 keine hiervon abweichende konstitutive Regelung über die Höhe der Vergütung. Dies ergibt die Auslegung des Vertrags. 12

a) Bei dem Arbeitsvertrag handelt es sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um einen Formularvertrag iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB, der nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Grundsätzen auszulegen ist (*vgl. hierzu BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15, BAGE 134, 283*). Seine Auslegung durch das Landesarbeitsgericht ist - entgegen der Auffassung der Prozessbevollmächtigten des beklagten Landes - in der Revisionsinstanz voll überprüfbar (*st. Rspr., zuletzt zB BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 528/19 - Rn. 12 mwN; BGH 5. November 2020 - III ZR 156/19 - Rn. 13 mwN*). 13

- b) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Ansatzpunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (*st. Rspr., zuletzt zB BAG 17. Dezember 2020 - 8 AZR 149/20 - Rn. 33; 8. Dezember 2020 - 3 AZR 437/18 - Rn. 26; 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15, BAGE 134, 283*). Diese Grundsätze sind auch für die Frage anzuwenden, ob der Verwender nur eine beschreibende Aussage gemacht oder eine Willenserklärung mit Rechtsbindungswillen abgegeben hat (*vgl. BAG 18. Februar 2014 - 9 AZR 821/12 - Rn. 20 mwN*). 14
- c) Erscheinen nach Ausschöpfung aller Auslegungsmethoden mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar und verdient keines den klaren Vorzug, geht dieser nicht behebbare Zweifel gemäß § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders. Dabei genügt die entfernte Möglichkeit, auch zu einem anderen Auslegungsergebnis zu kommen, für die Anwendung von § 305c Abs. 2 BGB allerdings nicht (*st. Rspr., zuletzt zB BAG 8. Dezember 2020 - 3 AZR 437/18 - Rn. 26; 18. Oktober 2017 - 10 AZR 330/16 - Rn. 26, BAGE 160, 296*). 15
- d) Nach diesen Grundsätzen ist die vom Kläger vertretene Auslegung, wonach im Arbeitsverhältnis der Parteien die tariflichen Bestimmungen für den öffentlichen Dienst der Länder umfassend Anwendung finden sollen und § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags lediglich deklaratorisch die aus Sicht des beklagten Landes zutreffende Entgeltgruppe benennt, mindestens genauso ernsthaft möglich wie die durch das Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung. Das Verständnis des Klägers ist - da es der Klage zum Erfolg verhilft - nach § 305c Abs. 2 BGB zulasten des beklagten Landes und damit zugunsten des klagenden Arbeitnehmers zugrunde zu legen. 16

aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Vertrag lasse keine hinreichend deutlichen Anhaltspunkte dafür erkennen, dass dessen § 4 Abs. 1 lediglich eine deklaratorische Wirkung zukommen solle. Mit dieser Bestimmung hätten die Parteien lediglich vereinbart, dass der Kläger für Tätigkeiten der Entgeltgruppe 11 TV-L eingestellt werde. Insofern sei nicht die im öffentlichen Dienst übliche Formulierung gewählt worden, nach der der Kläger „in eine bestimmte Entgeltgruppe eingruppiert ist“. Da es keine andere Tätigkeitsbeschreibung gebe und auch die Stellenbeschreibung nicht vertraglich in Bezug genommen worden sei, müsse dies als eine konstitutive Vereinbarung einer Vergütung nach Entgeltgruppe 11 TV-L angesehen werden. Es wirke zwar zunächst etwas befremdlich, dass sich das beklagte Land gleichwohl das Recht vorbehalte, dem Kläger eine andere Tätigkeit im Rahmen der vereinbarten Entgeltgruppe zuzuweisen. Einer solchen Regelung bedürfe es an sich nicht, weil das beklagte Land nach der vertraglichen Vereinbarung sowieso sämtliche Tätigkeiten der Entgeltgruppe 11 TV-L zuweisen könne, weil diese sämtlich geschuldet werden. Allerdings sei die Vertragsklausel gleichwohl nicht völlig bedeutungslos. Sie beuge der Argumentation vor, es würden nur die aus der Stellenbeschreibung ersichtlichen Tätigkeiten geschuldet und grenze auch eine Konkretisierung der geschuldeten Tätigkeit durch langjährige Ausübung ein. Allein aus dem Umstand, dass uneingeschränkt die Anwendung der tariflichen Bestimmungen des TV-L vereinbart worden sei, ergäben sich keine deutlichen gegenteiligen Anhaltspunkte. 17

bb) Zugunsten des beklagten Landes kann unterstellt werden, dass ein solches Verständnis im Hinblick auf den Wortlaut des § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags ernsthaft möglich erscheint, auch wenn es zu einer tarifwidrigen, weil zu niedrigen Eingruppierung führen würde. Näher liegt allerdings unter Berücksichtigung des gesamten Vertragsinhalts und der Interessen der beteiligten Verkehrskreise ein anderes Verständnis: 18

(1) Der Arbeitsvertrag enthält unter der Überschrift „Anwendung tariflicher Bestimmungen“ nach Wortlaut und Inhalt eine zeitdynamische Bezugnahmeklausel (vgl. dazu zB BAG 30. August 2017 - 4 AZR 443/15 - Rn. 20, BAGE 160, 106) auf die aufgelisteten Tarifverträge für den öffentlichen Dienst der Länder in der 19

für das beklagte Land geltenden Fassung sowie auf die für dieses sonst einschlägigen Tarifverträge. Das stellt auch das beklagte Land nicht in Abrede. Auf die Frage, inwieweit § 305c Abs. 2 BGB hinsichtlich arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklauseln auf Tarifverträge Anwendung finden kann (*ablehnend BAG 9. Juni 2010 - 5 AZR 637/09 - Rn. 18; 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 27, BAGE 128, 73*), kommt es deshalb nicht an. Von dieser umfassenden Bezugnahmeklausel werden auch die tariflichen Bestimmungen über die Eingruppierung vollständig umfasst. Einschränkende Formulierungen, wie beispielsweise „im Übrigen“, die auf eine bloß teilweise Tarifierung hindeuten könnten, sind nicht enthalten.

(2) Auch der weitere Vertragsinhalt spricht für eine umfassende Tarifierung. Dies beginnt bei der Benennung des Vertrags als „Arbeitsvertrag für Beschäftigte, für die der TV-L gilt“. Im Folgenden wird der TV-L mehrfach zitiert, so zB bei der Dauer der Arbeitszeit (§ 1 Abs. 3 des Arbeitsvertrags „*derzeit 39,5 Stunden*“). Zudem werden tarifliche Begrifflichkeiten verwendet (zB „Vollbeschäftigter“). 20

(3) Der Wortlaut des § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags unterscheidet sich allerdings von der im öffentlichen Dienst weithin üblichen Formulierung („Der Beschäftigte ist in Entgeltgruppe ... eingruppiert.“). Der Begriff der Eingruppierung wird nicht unmittelbar verwendet, sondern die genannte Entgeltgruppe 11 TV-L auf die Tätigkeiten „für [die] die Einstellung erfolgt“ bezogen. Ausgehend vom Wortsinn beschreibt die Formulierung also in erster Linie die geschuldete Tätigkeit und nicht das geschuldete Entgelt. Allerdings weist die Überschrift von § 4 mit der Verwendung des Begriffs „Eingruppierung“ wiederum in Richtung einer primär das Entgelt betreffenden Regelung. Deshalb kann die Formulierung in Abs. 1 auch so verstanden werden, dass sie lediglich zum Ausdruck bringt, welche tarifliche Wertigkeit das beklagte Land den Tätigkeiten, für die Beschäftigte eingestellt werden, zumisst, ohne dass dadurch eine Beschränkung der umfassenden Tarifgeltung einschließlich der Tarifautomatik enthalten wäre. Der Arbeitgeber würde damit seiner Verpflichtung zur Angabe der Entgeltgruppe im Arbeits- 21

vertrag nach § 12 Abs. 2 TV-L nachkommen. Die in § 4 Abs. 3 des Vertrags weiter enthaltene Versetzungsklausel bringt lediglich in allgemeiner Form die Reichweite des sich ohnehin aus § 4 Abs. 1 TV-L und § 106 GewO ergebenden arbeitgeberseitigen Weisungsrechts zum Ausdruck, ohne dass sich daraus Schlüsse für das Verständnis von Abs. 1 ziehen ließen.

(4) Unter Berücksichtigung der beteiligten Verkehrskreise, nämlich der unmittelbar tarifgebundenen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes auf der einen und deren Beschäftigten auf der anderen Seite, sowie deren typischen Interessen spricht mehr für das Verständnis einer lediglich deklaratorischen Angabe der Entgeltgruppe. 22

(a) Dabei ist bei der Auslegung zu berücksichtigen, dass bei einem Arbeitsvertrag grundsätzlich von übereinstimmenden Willenserklärungen hinsichtlich des gesamten Vertragsinhalts auszugehen ist. Soll einem Teil des Inhalts keine rechtsgeschäftliche Wirkung zukommen, sondern es sich nur um eine deklaratorische Angabe in Form einer sog. Wissenserklärung handeln, muss dies im Vertrag deutlich zum Ausdruck kommen (*BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 528/19 - Rn. 26; 18. Oktober 2018 - 6 AZR 246/17 - Rn. 13; ausf. 21. August 2013 - 4 AZR 656/11 - Rn. 12 mwN, BAGE 146, 29*). 23

(b) Ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes kann jedoch ohne das Zutreten weiterer Umstände regelmäßig nicht davon ausgehen, ihm solle allein aufgrund der Nennung einer Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag, wie sie von § 12 Abs. 2 TV-L (*ebenso von § 12 Abs. 3 TVöD, zuvor schon § 22 Abs. 3 BAT*) vorgeschrieben ist, ein eigenständiger, von den tariflichen Eingruppierungsbestimmungen oder anderen in Bezug genommenen Eingruppierungsregelungen unabhängiger Anspruch auf eine Vergütung nach der genannten Entgeltgruppe zustehen (*BAG 21. August 2013 - 4 AZR 656/11 - Rn. 13 mwN, BAGE 146, 29*). Hintergrund dieser Rechtsprechung ist die Annahme, dass der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich weder eine übertarifliche noch eine untertarifliche Vergütung, sondern einheitlich für alle dem tariflichen Geltungsbereich unterfallenden Beschäftigten (nur) das gewähren wolle, was dem Arbeitnehmer tarifrechtlich zusteht (*BAG 21. Februar 2007 - 4 AZR 187/06 - Rn. 17;* 24

16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - zu II 1 a der Gründe mwN, BAGE 93, 340 [jeweils zur übertariflichen Vergütung]). Allerdings muss auch der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes als Verwender von Allgemeinen Geschäftsbedingungen das von ihm Gewollte - wenn es zulasten des Arbeitnehmers gelten soll - im Vertrag hinreichend deutlich zum Ausdruck bringen (BAG 18. Oktober 2018 - 6 AZR 246/17 - Rn. 13).

(c) Hinreichende Anhaltspunkte dafür, dass § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags eine abschließende und konstitutive Festlegung der Reichweite des Direktionsrechts des Arbeitgebers und gleichzeitig der dafür vorgesehenen Vergütung beinhaltet, fehlen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Tätigkeit des Klägers - was zwischen den Parteien nicht im Streit steht - von den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen erfasst wird und damit kein Bedarf für eine konstitutive Entgeltregelung bestand. Dies unterscheidet den vorliegenden - typischen - Fall (vgl. zur umfassenden Reichweite der Tätigkeitsmerkmale zB BAG 18. März 2015 - 4 AZR 702/12 - Rn. 18) von den Konstellationen, in denen zum Zeitpunkt der vertraglichen Vereinbarung die in Bezug genommenen tariflichen Regelwerke keine Eingruppierungsbestimmungen für die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit enthalten, aus denen sich die zutreffende Vergütung ermitteln ließe. Dann fehlt es regelmäßig für den Arbeitnehmer als Erklärungsempfänger an den erforderlichen Anhaltspunkten, der Arbeitgeber wolle ihn nach einem Eingruppierungswerk vergüten, aus dem sich die zutreffende Entgeltgruppe allein aufgrund der vertraglich vereinbarten Tätigkeit ermitteln lässt. In der Folge kann der Arbeitnehmer, wenn ein Vergütungssystem mit abstrakten Tätigkeitsmerkmalen für die von ihm auszuübende Tätigkeit nicht besteht oder insoweit lückenhaft ist, die Nennung einer Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag grundsätzlich als ausdrücklichen Antrag auch in Bezug auf die Ermittlung der maßgebenden Vergütungshöhe und damit als Willens-, nicht als Wissenserklärung verstehen. Nimmt der Arbeitnehmer diesen Antrag an, ist die Entgeltgruppe damit vertraglich - „konstitutiv“ - festgelegt (vgl. zu solchen Fallgestaltungen BAG 18. Oktober 2018 - 6 AZR 246/17 - Rn. 13 ff.; 21. August 2013 - 4 AZR 656/11 - Rn. 13 ff., 16 mwN, BAGE 146, 29).

25

(5) Entgegen der Auffassung des beklagten Landes spricht gegen das Verständnis einer deklaratorischen Nennung der Entgeltgruppe nicht zwingend das Fehlen einer anderen Regelung zu der geschuldeten Tätigkeit im schriftlichen Arbeitsvertrag. 26

(a) Bei der im öffentlichen Dienst üblichen Vertragsgestaltung, die den vertraglichen Aufgabenbereich (allenfalls) durch eine allgemeine Tätigkeitsbezeichnung und die Nennung der Entgeltgruppe beschreibt, erstreckt sich das Direktionsrecht des Arbeitgebers auf solche Tätigkeiten des allgemein umschriebenen Aufgabenbereichs, die die Merkmale der genannten Entgeltgruppe erfüllen. Dem Arbeitnehmer können andere, dem allgemein umschriebenen Aufgabenbereich zuzuordnende Tätigkeiten nur zugewiesen werden, soweit sie den Merkmalen dieser Entgeltgruppe entsprechen. Ein weitergehendes Direktionsrecht folgt auch nicht aus § 4 Abs. 1 TV-L (*st. Rspr., vgl. BAG 24. September 2015 - 2 AZR 680/14 - Rn. 16, BAGE 153, 9; 25. September 2013 - 10 AZR 270/12 - Rn. 18, BAGE 146, 109; 17. August 2011 - 10 AZR 322/10 - Rn. 15 mwN*). 27

(b) Die Reichweite des Direktionsrechts steht zwischen den Parteien jedoch nicht im Streit, so dass die Frage keiner Beantwortung bedarf, ob der Kläger sich - jedenfalls unter Anwendung von § 305c Abs. 2 BGB - darauf berufen könnte, nur zur Ausübung von Tätigkeiten der Entgeltgruppe 11 TV-L verpflichtet zu sein. Vielmehr sind dem Kläger die nach den Stellenbeschreibungen vom 1. August 2010 und vom 6. Juli 2018 auszuübenden Tätigkeiten ab Beginn des Arbeitsverhältnisses einvernehmlich übertragen worden. Damit handelt es sich um die auszuübende Tätigkeit im Tarifsinn (*vgl. dazu BAG 9. Dezember 2009 - 4 AZR 568/08 - Rn. 66 mwN*). 28

2. Der Kläger hat für den Streitzeitraum aufgrund der von ihm auszuübenden Tätigkeit einen Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe 12 TV-L. Der Senat kann dabei ausnahmsweise offenlassen, ob sich der Vergütungsanspruch in Anwendung von § 22 Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) iVm. dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 des Teils I der Anlage 1a zum BAT (nachfolgend BAT) oder nach § 12 TV-L und dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 Teil II Abschnitt 22 - Ingenieure, Beschäftigte 29

in technischen Berufen - Unterabschnitt 22.1 - Ingenieure - der Anlage A - Entgeltordnung zum TV-L - (nachfolgend TV-L EntgeltO) in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung ergibt. Die Tätigkeitsmerkmale sind - soweit hier von Interesse - inhaltsgleich und waren im Streitzeitraum erfüllt.

a) Nach § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder gelten auch für zwischen dem 1. November 2006 und dem 31. Dezember 2011 neu eingestellte Beschäftigte - wie dem Kläger - für Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2012 die §§ 12, 13 TV-L sowie die TV-L EntgeltO. Die Überleitung erfolgte jedoch unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit (§ 29a Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Länder; vgl. zur Frage, wann im Tarifsinn von einer veränderten Tätigkeit auszugehen ist BAG 9. September 2020 - 4 AZR 195/20 - Rn. 20 f. mwN). Soweit sich die auszuübende Tätigkeit des Beschäftigten nicht ändert, ist der Arbeitgeber daher grundsätzlich nicht gehalten, dessen Eingruppierung anhand der §§ 12, 13 TV-L iVm. der TV-L EntgeltO zu überprüfen. Vielmehr gilt die vorläufige Eingruppierung ab dem 1. Januar 2012 als „richtige“ Eingruppierung. Nach § 29a Abs. 3 TVÜ-Länder sind die Beschäftigten aber auf deren Antrag, der nach Abs. 4 bis zum 31. Dezember 2012 gestellt werden konnte, in der Entgeltgruppe eingruppiert, die nach § 12 TV-L zutreffend ist, wenn sich nach der TV-L EntgeltO eine höhere Entgeltgruppe ergibt. Die Korrektur einer - bei unveränderter Tätigkeit - schon nach der bisherigen Vergütungsordnung erfolgten fehlerhaften Eingruppierung war hingegen nicht Ziel der Überleitungs-vorschriften. In einem solchen Fall richtete sich die Eingruppierung weiter nach § 22 BAT und den danach maßgeblichen Tätigkeitsmerkmalen (vgl. BAG 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - Rn. 19, BAGE 162, 81 [zu § 26 TVÜ-Bund]).

b) Nach diesen Grundsätzen kommt in der vorliegenden Fallgestaltung sowohl die Anwendung der einschlägigen Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1a zum BAT als auch derjenigen der TV-L EntgeltO in Betracht.

aa) Der Umstand, dass der Kläger zunächst aufgrund Arbeitsvertrags vom 25. Januar 2011 bis zum 28. Februar 2013 befristet beschäftigt war, die Befristung aufgrund Arbeitsvertrags vom 9. Juli 2012 bis 28. Februar 2017 verlängert wurde und erst mit Arbeitsvertrag vom 10. Januar 2014 eine Entfristung erfolgte,

ist eingruppierungs- und überleitungsrechtlich ohne Relevanz. Es handelt sich um ein einheitliches Arbeitsverhältnis, das ohne Unterbrechung seit dem 1. März 2011 bestanden hat (*allg. Meinung vgl. zB Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Stand Mai 2021 Teil IV/3 § 29a TVÜ-Länder Rn. 767; Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand Mai 2021 Teil B 2.1 § 29a TVÜ-VKA Erl. 5 Rn. 10, 13 f.*).

bb) Die Tätigkeit des Klägers ist nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts unverändert geblieben. Die Stellenbeschreibungen vom 1. August 2010 und vom 6. Juli 2018 unterscheiden sich nur marginal. Eine Änderung der auszuübenden Tätigkeit im Zusammenhang mit der Überleitung in die TV-L EntgeltO oder danach - etwa im Zusammenhang mit dem Abschluss geänderter Arbeitsverträge - ist nicht erfolgt. Nach der TV-L EntgeltO ergab sich für den Kläger zum Zeitpunkt der Überleitung am 1. Januar 2012 auch keine höhere Eingruppierung. Vielmehr sind die maßgeblichen Tätigkeitsmerkmale - soweit vorliegend relevant - unverändert geblieben. Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 TV-L entspricht Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 10 BAT, Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 TV-L entspricht Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 BAT. Ein Antrag nach § 29a Abs. 3 TVÜ-Länder war daher nicht veranlasst. 33

cc) Der Kläger konnte aber erst nach dem Überleitungszeitpunkt am 1. Januar 2012 aufgrund des eingetretenen Zuwachses an praktischer Erfahrung das Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 BAT bzw. der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 TV-L EntgeltO erfüllen. Bei dem Merkmal „langjährige praktische Erfahrung“ handelt es sich um eine rein personenbezogene Anforderung (*vgl. BAG 22. April 2009 - 4 AZR 163/08 - Rn. 13 mwN*), die der jeweilige Beschäftigte nach mindestens dreijähriger Ausübung einer entsprechenden Tätigkeit erfüllt (*BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 379/15 - Rn. 29 mwN; so schon 9. November 1973 - 4 AZR 27/73 - zu III der Gründe, BAGE 25, 371*). Eine Tätigkeitsänderung im Tarifsinn (*dazu BAG 9. September 2020 - 4 AZR 195/20 - Rn. 20 f. mwN*) ist damit nicht verbunden. Diese personenbezogene Anforderung enthält sowohl das alte als auch das neue Tätigkeitsmerkmal. Es handelt sich damit auch nicht um einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg 34

iSv. § 17 Abs. 5 Satz 1, §§ 8, 9 TVÜ-Länder, die es seit dem 1. November 2006 nicht mehr gibt. Dies sind die in die Überleitungstabelle eingearbeiteten Aufstiege, die ausdrücklich als Bewährungsaufstiege gekennzeichnet waren oder die Tätigkeit in einer bestimmten Vergütungsgruppe als Voraussetzung für einen bestimmten Aufstieg festgeschrieben haben (*vgl. beispielhaft BAG 24. August 2016 - 4 AZR 494/15 - Rn. 25 [Tätigkeitsaufstieg DRK-Reformtarifvertrag]; 23. Februar 2011 - 4 AZR 214/09 - Rn. 21 ff. [Tätigkeitsaufstieg TV-Ärzte]; 8. November 2006 - 4 AZR 620/05 - Rn. 16 [Tätigkeitsaufstieg BAT]; 9. November 1983 - 4 AZR 420/82 - BAGE 43, 374 [Bewährungsaufstieg - Fallgruppenbewährungsaufstieg BAT]*), nicht aber eine Aufstiegsmöglichkeit aufgrund des Erfahrungsgewinns. Letztere ist sowohl für übergeleitete als auch für neu eingestellte Beschäftigte weiterhin tariflich vorgesehen.

dd) Für die Anwendung der Bestimmungen des BAT in einem Fall wie dem vorliegenden, in dem dieser Erfahrungsgewinn erst nach Inkrafttreten der TV-L EntgeltO eintritt, spricht, dass dieser Aufstieg in die Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 BAT bei unveränderter Tätigkeit bereits in der Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 10 BAT angelegt war und durch die neuen Tarifbestimmungen weder abgeschafft noch inhaltlich verändert wurde. Der Aufstieg würde dann mit Eintritt des Erfahrungsgewinns ohne weiteres eintreten. Allerdings trat der tariflich geforderte Zugewinn an Erfahrung erst zu einem Zeitpunkt ein, zu dem nach § 17 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 7 Satz 1 TVÜ-Länder die Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1a zum BAT und die Anlage 4 zum TVÜ-Länder nicht mehr galten (*vgl. dazu Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese aaO Teil IV/3 Hinweis der Bearbeiter zu den §§ 17 und 18 TVÜ-Länder*). Zu erwägen ist deshalb auch eine Anwendung der Tätigkeitsmerkmale der TV-L EntgeltO auf Grundlage von § 29a Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Länder. Nach dieser Vorschrift werden vor dem 1. Januar 2012 zurückgelegte Zeiten einer Tätigkeit oder Berufsausübung so berücksichtigt, als ob die TV-L EntgeltO seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses bereits gegolten hätte, falls davon die Eingruppierung nach dem TV-L abhängt. Die Regelung lässt vor dem 1. Januar 2012 zurückgelegte Zeiten „nicht untergehen“ (*Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese aaO Teil IV/3 § 29a TVÜ-Länder Rn. 757, unter Verweis auf die Eingruppierung*

35

nach Teil II Abschnitt 2 Unterabschnitt 2 - Ärzte und Zahnärzte - Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 2, die von einer bestimmten Tätigkeitszeit abhängt). Auch bei unveränderter Tätigkeit könnte die Tarifautomatik danach bei Erreichen einer geforderten Tätigkeits- oder Berufsausübungszeit wieder in Kraft gesetzt werden, wenn sich eine höhere Vergütung ergibt (vgl. zur grundsätzlichen Außerkraftsetzung der Tarifautomatik im Zusammenhang mit der Überleitung zB BAG 25. März 2021 - 6 AZR 41/20 - Rn. 24; 18. Oktober 2018 - 6 AZR 300/17 - Rn. 21). Welcher der beiden Auslegungsvarianten der Vorzug zu geben ist, kann der Senat hier offenlassen, da sie zu einem identischen Ergebnis führen. Es handelt sich um einen abgeschlossenen Streitzeitraum und Berechnungsfaktoren sowie Höhe der Differenzvergütung stehen zwischen den Parteien nicht im Streit.

c) Der Kläger erfüllte im Streitzeitraum das Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 BAT bzw. der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 TV-L EntgeltO. Dabei genügt eine pauschale, summarische Prüfung durch den Senat, da die Tätigkeit des Arbeitnehmers zwischen den Parteien unstreitig ist und diese die Tätigkeitsmerkmale als erfüllt ansehen (st. Rspr., vgl. zuletzt zB BAG 24. Februar 2021 - 4 AZR 269/20 - Rn. 27 mwN). Im Streit steht lediglich die Frage, ob § 4 des Arbeitsvertrags eine andere Entgeltgruppe verbindlich festlegt, was - wie dargelegt (Rn. 16 ff.) - nicht der Fall ist. 36

aa) Die maßgeblichen Tätigkeitsmerkmale lauten auszugsweise: 37

(1) Teil I der Anlage 1a zum BAT: 38

„Vergütungsgruppe III

...

2. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 10 heraushebt.

...

Vergütungsgruppe IV a

...

10. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 21 heraushebt.

(Besondere Leistungen sind z. B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.)

...

Vergütungsgruppe IV b

...

21. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten. ...“

(2) Teil II Abschnitt 22 Unterabschnitt 22.1 TV-L EntgeltO:

39

„22. Ingenieure, Beschäftigte in technischen Berufen

22.1 Ingenieure

...

Entgeltgruppe 12

1. Technische Beschäftigte mit technischer Ausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt.

...

Entgeltgruppe 11

1. Technische Beschäftigte mit technischer Ausbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

...

Entgeltgruppe 10

1. Technische Beschäftigte mit technischer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

...

Protokollerklärungen:

...

- Nr. 3 Besondere Leistungen sind z. B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.“

bb) Das Landesarbeitsgericht hat die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale - aus seiner Sicht konsequent - nicht geprüft, sondern als gegeben unterstellt. Der Senat kann gleichwohl in der Sache entscheiden und die pauschale Überprüfung selbst vornehmen. Das Landesarbeitsgericht hat alle hierzu notwendigen Feststellungen getroffen (§ 563 Abs. 3 ZPO).

40

- (1) Im Hinblick auf die Bestimmung der Arbeitsvorgänge nach § 22 Abs. 2 BAT bzw. nach § 12 Abs. 1 TV-L (*vgl. umfassend dazu zuletzt BAG 9. September 2020 - 4 AZR 195/20 - Rn. 27 ff. mwN*) kann dahinstehen, ob sich die vom Kläger auszuübende Tätigkeit - wie das Landesarbeitsgericht annimmt - in sechs Arbeitsvorgänge gliedert oder ob die in der Stellenbeschreibung genannten Tätigkeiten nicht teilweise zusammenzufassen sind, da sie einem einheitlichen Arbeitsergebnis dienen. Jedenfalls machen die unter den Nummern 2 bis 4 der Stellenbeschreibung aufgeführten Aufgaben einen Anteil von 50 Prozent an der Gesamtarbeitszeit aus, so dass bei jedem denkbaren Zuschnitt mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 BAT bzw. der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 TV-L erfüllen. 41
- (2) Bei diesen Aufgaben handelt es sich um Tätigkeiten eines technischen Angestellten/Beschäftigten mit technischer Ausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 10 BAT bzw. der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 TV-L herausheben. 42
- (a) Der Kläger ist technischer Beschäftigter mit technischer Ausbildung iSd. Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 21 BAT bzw. der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 TV-L (*vgl. zu diesem Tätigkeitsmerkmal BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 379/15 - Rn. 17 mwN*). Mit dem Bachelor of Science als Sicherheitsingenieur hat er eine technische Ausbildung iSd. Vorbemerkung Nr. 2 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT bzw. der Vorbemerkung zu Unterabschnitt 22.1 der TV-L EntgeltO erfolgreich absolviert. Diese ist für die Anbahnung und Durchführung von Forschungsprojekten im Bereich der Sicherheitstechnik in Zusammenarbeit mit Partnern aus Industrie und Forschung auch erforderlich. Er hat zudem eine entsprechende Tätigkeit auszuüben, diese hat nach Art, Zweckbestimmung und behördlicher Übung technischen Charakter. 43

- (b) Der Kläger verfügt weiterhin über eine langjährige praktische Erfahrung. Praktische Erfahrungen iSd. Tarifnorm können nur in der jeweiligen beruflichen Tätigkeit erworben werden, dh. sie müssen konkret in einer Tätigkeit mit ingenieurmäßigem Zuschnitt erarbeitet worden sein. Bei der Langjährigkeit kann grundsätzlich auf einen Zeitraum von (mindestens) drei Jahren abgestellt werden (*BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 379/15 - Rn. 29; so schon 9. November 1973 - 4 AZR 27/73 - zu III der Gründe, BAGE 25, 371*). Diese Voraussetzung erfüllte der Kläger bereits zu Beginn des Streitzeitraums, da ihm die auszuübende Tätigkeit seit dem 1. März 2011 übertragen wurde. 44
- (c) Die Tätigkeit hebt sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 21 BAT bzw. der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 TV-L und darüber hinaus durch die Übertragung von Spezialaufgaben und durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 10 BAT bzw. der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 TV-L heraus. 45
- (aa) Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe IVb bis III BAT bzw. der Entgeltgruppen 10 bis 12 TV-L EntgeltO bauen aufeinander auf. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist bei Aufbaufallgruppen zunächst zu prüfen, ob der Angestellte die Voraussetzungen der Ausgangsfallgruppe erfüllt, und anschließend, ob die Merkmale der darauf aufbauenden höheren Fallgruppen vorliegen. Mit besonderen Leistungen fordern die Tarifvertragsparteien eine gegenüber den Anforderungen der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 21 BAT deutlich wahrnehmbar erhöhte Qualität der Arbeit, die ein insoweit erhöhtes Wissen und Können oder eine sonstige gleichwertige Qualifikation erfordert. Besondere Leistungen im Tarifsinn können sich damit aus besonderen Fachkenntnissen und Erfahrungen, der Wahrnehmung von Leitungsfunktionen, besonderem Geschick, besonderer Sorgfalt oder der Notwendigkeit außerordentlicher Entschlussfähigkeit ergeben (*BAG 21. Juni 2000 - 4 AZR 389/99 - zu 4 c der Gründe mwN*). Für Spezialaufgaben im Tarifsinn ist eine Tätigkeit erforderlich, die ein außerhalb der üblichen Aufgaben eines einschlägig ausgebildeten Ingenieurs liegendes außergewöhnliches Spezialgebiet betrifft, wobei zur Erfüllung dieser Qualifikation bei einem technischen Angestellten auch von ihm anzuwendende nichttechnische, 46

zB pädagogische Fachkenntnisse mit herangezogen werden können. Die Spezialaufgabe muss sich ihrem gesamten Inhalt nach aus den geringer dotierten Fallgruppen herausheben. Der wegen der Spezialaufgaben höhergruppierte technische Angestellte muss also besondere Kenntnisse besitzen, die ihn befähigen, auf einem schwierigen Sondergebiet Leistungen zu erbringen, die die Tätigkeit von technischen Angestellten der Vergütungsgruppe IVa BAT in den allgemein üblichen Arbeitsgebieten übersteigen (vgl. BAG 26. November 2003 - 4 AZR 695/02 - zu II 5 e aa der Gründe mwN). Diese Rechtsprechung ist auf die Regelung Teil II Abschnitt 22 der TV-L EntgeltO übertragbar (vgl. BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 379/15 - Rn. 17 mwN).

(bb) Die nach den Nummern 2 bis 4 der Stellenbeschreibung auszuübenden Tätigkeiten erfordern nach diesen Grundsätzen besondere Leistungen. Die eigenständige Anbahnung und Durchführung von Forschungsprojekten in Zusammenarbeit mit Partnern aus Industrie und Forschung im Bereich der Sicherheitstechnik stellt auch eine Spezialaufgabe dar, die ein außerhalb der üblichen Aufgaben eines einschlägig ausgebildeten technischen Beschäftigten liegendes außergewöhnliches Spezialgebiet betrifft. Dabei ist neben der damit verbundenen Forschungstätigkeit insbesondere auf die notwendige Netzwerkpflge, die Akquisetätigkeit und die Kooperation mit externen Partnern/Drittmittelgebern abzustellen. 47

(cc) Ebenso kann mit den Parteien davon ausgegangen werden, dass diese Aufgaben besondere Schwierigkeit und Bedeutung aufweisen, da sie Forschungsbezug haben, die vom Kläger zu treffenden Entscheidungen weitreichend sind und erhebliche Auswirkung auf eine Vielzahl Dritter haben. 48

3. Die Höhe des Differenzentgelts zwischen der Entgeltgruppe 11 und der Entgeltgruppe 12 TV-L steht zwischen den Parteien nicht im Streit und beträgt insgesamt für den Streitzeitraum 2.730,90 Euro brutto. Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 291, 288 Abs. 1 BGB. 49

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 50

W. Reinfelder

Rinck

Klug

Kümpel

Th. Hess