

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 15. Dezember 2016  
- 6 AZR 478/15 -  
ECLI:DE:BAG:2016:151216.U.6AZR478.15.0

I. Arbeitsgericht Mannheim  
- Kammern Heidelberg -

Urteil vom 11. September 2014  
- 14 Ca 130/14 -

II. Landesarbeitsgericht  
Baden-Württemberg  
- Kammern Mannheim -

Urteil vom 27. März 2015  
- 12 Sa 80/14 -

---

Entscheidungsstichwort:

Überbrückungsbeihilfe nach dem TV SozSich

Leitsatz:

Verzichtet ein nicht tarifgebundener Arbeitnehmer in einer vom Arbeitgeber vorformulierten Erklärung auf Rechte aus einem arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifvertrag, ist dem Gebot der Abschlusstransparenz als Teilausprägung des Transparenzgebots nur dann genügt, wenn die Erklärung erkennen lässt, dass von den tariflichen Regelungen abgewichen werden soll.

# BUNDEARBEITSGERICHT



6 AZR 478/15  
12 Sa 80/14  
Landesarbeitsgericht  
Baden-Württemberg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
15. Dezember 2016

## URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Dezember 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht

Spelge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel sowie die ehrenamtlichen Richter Klapproth und Steinbrück für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 27. März 2015 - 12 Sa 80/14 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Bemessungsgrundlage der nach dem Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV SozSich) vom 31. August 1971 zu zahlenden Überbrückungsbeihilfe im Fall einer vorübergehenden Höhergruppierung. 1

Die Klägerin war seit 1984 bei den US-Stationierungsstreitkräften beschäftigt. Im Arbeitsvertrag der Parteien waren der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 16. Dezember 1966 (TV AL II) in der jeweils gültigen Fassung sowie die sonstigen auf Arbeitnehmer bei den US-Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Anwendung findenden Tarifverträge in Bezug genommen. Nach Feststellung des Landesarbeitsgerichts ist die Klägerin nicht tarifgebunden. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund betriebsbedingter Kündigung mit dem 30. September 2013. 2

Der Klägerin, die als Sachbearbeiterin in der Abteilung Wohnungswesen eingesetzt und in die Gehaltsgruppe C-1173-7 Endstufe E (künftig C 7) eingruppiert war, wurde am 1. Juli 2011 im Zusammenhang mit der stufenweisen Schließung der Standorte der US-Stationierungsstreitkräfte in M und H vorübergehend die höherwertige Tätigkeit einer aufsichtsführenden Sachbear- 3

beiterin im Bereich Wohnungswesen übertragen, die nach der Gehaltsgruppe C-1173-7 A (künftig C 7 A) bewertet war. Zum 1. Februar 2012 wurde der Klägerin ebenfalls vorübergehend die nach der Gehaltsgruppe C-1173-8 (künftig C 8) bewertete Stelle der Abteilungsleiterin übertragen. Sie wurde gemäß § 53 Ziff. 1 Buchst. a TV AL II in der seit dem Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum TV AL II vom 19. Februar 2003 geltenden Fassung (künftig § 53 TV AL II nF) zunächst befristet in die Gehaltsgruppe C 7 A, vom 1. Februar 2012 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses befristet in die Gehaltsgruppe C 8 höhergruppiert. Am 12. Juni 2013 gab sie folgende Einverständniserklärung ab, nachdem sie bereits am 21. Dezember 2012 eine inhaltlich gleichlautende Erklärung abgegeben hatte:

- „1. Ich erkläre mich ... mit der Fortsetzung der vorübergehenden Ausübung der höherwertigen Tätigkeit und meiner damit einhergehenden befristeten Höhergruppierung in die Stelle als Abteilungsleiterin ... einverstanden.
2. Ich erkläre mich auch damit einverstanden, dass die Fortsetzung meiner befristeten Höhergruppierung ... mit Wirkung zum 30. September 2013 endet.
3. Außerdem erkläre ich mich mit den nachstehenden Konditionen einverstanden:  
...  
b) Die befristete Ausübung der höherwertigen Tätigkeit sowie die damit verbundene befristete Höhergruppierung endet an dem Tag, an dem ich im Rahmen meines Unterbringungsanspruchs gemäß § 1 ... (KSchG) bzw. § 4 ... (SchutzTV) als Folge meiner Versetzung oder meiner Abordnung meinen Dienst in einer gleichwertigen oder zumutbaren Stelle ... bei einer anderen Beschäftigungsdienststelle antrete. ...  
...
4. Für den Fall der Beendigung meines Arbeitsverhältnisses mit ordentlicher Kündigung erkläre ich mich ausdrücklich damit einverstanden, dass ... eventuelle Ansprüche auf Leistungen nach dem Tarifvertrag vom 31. August 1971 zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach der für mich

vor Ausübung der höherwertigen Tätigkeit geltenden regulären Eingruppierung bzw. Vergütung bemessen werden.“

Diese Erklärungen entsprachen dem Muster „Abbildung D-3“ im Anhang D der Army in Europe Regulation 690-70-G (AE Reg. 690-70-G) - Personalbeschaffung und Stellenbesetzung für ortsansässige Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland - vom 5. April 2011. Ihre Unterzeichnung ist für die Zuweisung höherwertiger Tätigkeiten, die eine befristete Höhergruppierung zur Folge haben, gemäß D-6. Buchst. d des Anhangs D dieser Dienstvorschrift zwingend erforderlich. Tatsächlich wäre der Klägerin die höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, wenn sie die Einverständniserklärungen nicht unterzeichnet hätte. 4

Die Parteien streiten darüber, ob die Überbrückungsbeihilfe, die der Klägerin nach dem TV SozSich unstreitig ab dem 1. Oktober 2013 zusteht, auf der Grundlage eines Entgelts aus der Gehaltsgruppe C 7 als der regulären Gehaltsgruppe der Klägerin oder aus der Gehaltsgruppe C 8 zu berechnen ist. 5

Insoweit sind folgende tarifliche Bestimmungen des TV SozSich maßgeblich: 6

**„§ 1**

**Geltungsbereich**

...

Soweit der Tarifvertrag auf Vorschriften des TV AL II ... Bezug nimmt, ist von der bei Abschluss dieses Vertrages geltenden Fassung auszugehen ...

**Protokollnotiz**

Diejenigen Vorschriften des TV AL II ..., auf die der Tarifvertrag Bezug nimmt, sind dem Vertrag in der bei seinem Inkrafttreten geltenden Fassung als Anlage beigefügt.

...

## § 4

### Überbrückungsbeihilfe

...

3. a) (1) Bemessungsgrundlage der Überbrückungsbeihilfe zum Arbeitsentgelt aus anderweitiger Beschäftigung (Ziffer 1a) ist die tarifvertragliche Grundvergütung nach § 16 Ziffer 1a TV AL II, die dem Arbeitnehmer aufgrund seiner arbeitsvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit im Zeitpunkt der Entlassung für einen vollen Kalendermonat zustand (Umrechnungsformel: wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit x 13 : 3).

Für Arbeitnehmer, deren arbeitsvertragliche regelmäßige Arbeitszeit in den letzten 6 Monaten vor der Entlassung unterschiedlich festgesetzt war, gilt als ‚arbeitsvertragliche regelmäßige Arbeitszeit im Zeitpunkt der Entlassung‘ der rechnerische Durchschnitt der letzten 26 Beschäftigungswochen.

...

- b) Bemessungsgrundlage der Überbrückungsbeihilfe zu den Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit (Ziffer 1b) ... ist die um die gesetzlichen Lohnabzüge verminderte Bemessungsgrundlage nach vorstehendem Absatz a). ...“

Im Zeitpunkt des Inkrafttretens des TV SozSich am 15. April 1971 (§ 9 TV SozSich) bestimmte § 16 TV AL II in der Fassung der Änderungsvereinbarung Nr. 2 vom 18. Oktober 1968 zum Hauptteil I TV AL II (künftig § 16 TV AL II aF):

#### „§ 16 Berechnung des Arbeitsverdienstes

1. Entlohnungsbestandteile
  - a) Grundvergütung
    - (1) Tabellengehalt/Tabellenlohn ...
    - (2) Lohnstufenzulage ...
    - (3) Leistungszulage ...

- (4) persönliche Zulagen und Zulage gem. § 1 Ziffern 5, 6 KSch TV
- (5) Akkorderlös ...
- (6) Vorarbeiterzuschlag/Meisterzuschlag ...
- (7) Zulage bei vertretungsweiser Ausübung von höherwertigen Tätigkeiten (§ 53 Ziffer 1)

...“

Diese Fassung ist entsprechend der Protokollnotiz zu § 1 TV SozSich 8  
diesem Tarifvertrag als Anlage beigefügt.

In der seit 2003 geltenden Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 9 9  
vom 19. Februar 2003 lautet § 16 Ziff. 1 TV AL II (künftig § 16 TV AL II nF):

**„§ 16 Berechnung des Arbeitsverdienstes**

- 1. Entlohnungsbestandteile
  - a) Grundvergütung
    - (1) Tabellenlohn/-gehalt  
...
    - (2) - nicht besetzt -
    - (3) Leistungszulage ...
    - (4) persönliche Zulagen,  
Einkommenschutzzulage ...
    - (5) - nicht besetzt -
    - (6) Vorarbeiterzuschlag ...  
Meisterzuschlag ...
    - (7) - nicht besetzt -“

§ 53 TV AL II in der im Jahr 1971 nach wie vor geltenden Fassung vom 10  
16. Dezember 1966 (künftig § 53 TV AL II aF) regelte die finanziellen Folgen  
der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit wie folgt:

**„§ 53 Vorübergehende Änderung der Tätigkeit**

- 1. Vertretung
  - a) Wird einem Arbeitnehmer vertretungsweise eine höher zu bewertende Tätigkeit übertragen, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, und hat er sie mindestens 30 zusammenhängende

Kalendertage ausgeübt, so erhält er mit Wirkung vom ersten Arbeitstag nach Ablauf dieser Zeit eine bis zum Ende der Vertretungszeit befristete Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Vergütung seiner Gehalts-/Lohngruppe und der Vergütung, die sich für ihn aus der höher zu bewertenden Tätigkeit ergibt.

...

- d) ... Hat der Arbeitnehmer die Tätigkeit nach a) ... sechs Monate ausgeübt, und soll er die Vertretung fortsetzen, so wird er mit Wirkung vom ersten Arbeitstag nach Ablauf dieser Zeit höhergruppiert.

...“

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, maßgeblich für die Berechnung der Überbrückungsbeihilfe sei allein die Vergütung für den letzten Monat im Arbeitsverhältnis. Für die Zeit nach der Entlassung könne der Arbeitnehmer denklogisch keinen Vergütungsanspruch gegen seinen früheren Arbeitgeber mehr geltend machen. Die Beklagte versuche eine zwingende tarifliche Regelung zu umgehen, weswegen die Einverständniserklärungen bei einer Gesamtbetrachtung wegen eines Verstoßes gegen § 4 Abs. 4 TVG nichtig seien.

11

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass die Überbrückungsbeihilfe der Klägerin gemäß § 4 TV SozSich für den Zeitraum ab 1. Oktober 2013 auf der Bemessungsgrundlage C-1173-8, entsprechend einem Entgelt von 5.206,78 Euro, zu berechnen ist.

12

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags geltend gemacht, für die Berechnung der Überbrückungsbeihilfe als zukunftsbezogener Leistung sei nicht maßgeblich, welche Vergütung die Klägerin im letzten Monat vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten habe. Vielmehr komme es darauf an, welche Vergütung sie künftig zu erwarten gehabt habe. Sie habe aufgrund der Schließung der Dienststelle mit Ablauf des 30. September 2013 nur noch Anspruch auf eine Vergütung nach der Gehalts-

13



gruppe C 7 gehabt und sei zu diesem Zeitpunkt in diese Gehaltsgruppe zurückgekehrt.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiter.

14

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Überbrückungsbeihilfe der Klägerin ist aus der Gehaltsgruppe C 8 zu berechnen, obwohl die Klägerin gemäß § 53 TV AL II nF im Zeitpunkt ihrer Entlassung in diese Gehaltsgruppe lediglich vorübergehend höhergruppiert war. Das ergibt sich aus § 4 Ziff. 3 TV SozSich iVm. § 16 Ziff. 1 Buchst. a (7) TV AL II aF. Die Einverständniserklärungen vom 21. Dezember 2012 und 12. Juni 2013, durch die die Klägerin der Berechnung der Überbrückungsbeihilfe auf Basis einer anderen Bemessungsgrundlage zugestimmt hat, halten einer AGB-Kontrolle nicht stand, so dass allein die tariflichen Vorschriften zur Berechnung der Überbrückungsbeihilfe heranzuziehen sind. Die Klage ist darum begründet. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

15

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass Bemessungsgrundlage der Überbrückungsbeihilfe gemäß § 4 Ziff. 3 TV SozSich die im letzten Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses der Klägerin zustehende tarifliche Grundvergütung und damit die Gehaltsgruppe C 8 ist.

16

1. Die Revision macht ohne Erfolg geltend, § 4 Ziff. 3 TV SozSich stelle mit der Formulierung „im Zeitpunkt der Entlassung“ darauf ab, welche Vergütung die Klägerin bei Schließung der Dienststelle mit Ablauf des 30. September 2013 und damit am Folgetag, dem 1. Oktober 2013, habe beanspruchen können. Entlassen worden sei die Klägerin erst mit Beginn des 1. Oktober 2013. Ab diesem Tag habe sie nur eine Vergütung aus der Gehaltsgruppe C 7 beanspruchen können. Diese zukunftsbezogene Argumentation der Beklagten berücksichtigt nicht, dass nach dem Willen der Tarifvertragsparteien, der im Wortlaut

17

des § 4 Ziff. 3 TV SozSich Ausdruck gefunden hat, die Überbrückungsbeihilfe nicht auf der Grundlage eines nur fiktiven künftigen Entgeltanspruchs berechnet werden soll, sondern das im letzten Monat vor der Entlassung zustehende Entgelt maßgeblich sein soll.

a) § 4 Ziff. 3 TV SozSich stellt auf die tarifliche Grundvergütung des Arbeitnehmers im Zeitpunkt der „Entlassung“ ab. „Entlassung“ ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (*vgl. bereits für § 2 TV SozSich BAG 20. Mai 1999 - 6 AZR 601/97 - zu II 1 a der Gründe*). „Beenden“ bedeutet „Schluss machen mit“ (*Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl.*). Schluss ist mit dem Arbeitsverhältnis um 24:00 Uhr des letzten Tages der Kündigungsfrist. Bereits das spricht gegen die von der Revision angenommene fiktive Zukunftsbetrachtung als Grundlage der Berechnung der Überbrückungsbeihilfe. 18

b) Die Tarifvertragsparteien haben nicht nur durch den Begriff der „Entlassung“, sondern auch mit der Formulierung: „Bemessungsgrundlage ... ist die tarifvertragliche Grundvergütung ..., die dem Arbeitnehmer ... im Zeitpunkt der Entlassung ... zustand“ deutlich gemacht, dass die Überbrückungsbeihilfe vergangenheitsbezogen zu berechnen ist. Der Arbeitsverdienst ist gemäß § 22 TV AL II für den Kalendermonat zu berechnen und am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen. Mit der tariflichen Grundvergütung, die dem Arbeitnehmer im Zeitpunkt der „Entlassung“, dh. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, für einen vollen Kalendermonat „zustand“, kann deshalb grundsätzlich nur die Vergütung gemeint sein, die ihm am letzten Arbeitstag des letzten Monats vor der Entlassung zu zahlen war. Soweit für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit in den letzten sechs Monaten vor der Entlassung geschwankt hat, etwas anderes gelten soll, haben die Tarifvertragsparteien dies in § 4 Ziff. 3 Buchst. a Abs. 1 Unterabs. 2 TV SozSich, wonach hinsichtlich der Arbeitszeit der Durchschnitt der letzten 26 Beschäftigungswochen maßgeblich ist, ausdrücklich geregelt. Auch insoweit haben sie aber eine rein vergangenheitsbezogene Bemessungsgrundlage festgelegt und dadurch gezeigt, dass allein die Verhältnisse des beendeten Arbeitsverhältnisses maßgeblich für die Berechnung der Überbrückungsbeihilfe sein sollen. 19

c) Dieses Auslegungsergebnis wird durch den Zweck der Überbrückungsbeihilfe bestätigt. Dabei handelt es sich um eine soziale Sonderleistung, mit der Arbeitnehmer noch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus Unterstützungsleistungen zur Sicherung ihres Lebensunterhalts erhalten und Nachteile, die sich aus einem geringeren Arbeitsverdienst in einem neuen Arbeitsverhältnis oder aufgrund von Arbeitslosigkeit ergeben, überbrückt werden sollen sowie ein Anreiz dafür geschaffen werden soll, dass die Arbeitnehmer durch Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses außerhalb des Bereichs der Stationierungsstreitkräfte im Arbeitsprozess verbleiben (*zuletzt BAG 22. September 2016 - 6 AZR 397/15 - Rn. 15*). Diese Leistung wirkt zukunftsbezogen, berechnet sich aufgrund der tariflichen Ausgestaltung aber nach der im Arbeitsverhältnis bei den US-Stationierungsstreitkräften bezogenen Grundvergütung und damit vergangenheitsbezogen. Das übersieht die Revision, wenn sie argumentiert, die Klägerin habe am 30. September 2013 noch keinen Anspruch auf Überbrückungsbeihilfe gehabt. 20

2. Nach Auffassung der Tarifvertragsparteien soll auch bei Arbeitnehmern, die wie die Klägerin im Zeitpunkt ihrer Entlassung nur vorübergehend höhergruppiert waren, allein die für den letzten vollen Monat des Arbeitsverhältnisses zustehende tarifliche Grundvergütung maßgeblich für die Überbrückungsbeihilfe sein. Das ergibt sich zwingend aus dem statischen Verweis in § 4 Ziff. 3 TV SozSich auf § 16 Ziff. 1 Buchst. a (7) TV AL II aF. Darum war die Überbrückungsbeihilfe der Klägerin entgegen der Ansicht der Revision aus der Gehaltsgruppe C 8 zu berechnen. 21

a) Die Überbrückungsbeihilfe soll ausschließlich auf der Grundlage der im Zeitpunkt des Inkrafttretens des TV SozSich tariflich geregelten Lohnbestandteile berechnet werden. Das folgt aus § 1 Unterabs. 2 TV SozSich sowie der Protokollnotiz zu dieser Bestimmung. Danach ist bei den im TV SozSich in Bezug genommenen Vorschriften des TV AL II allein deren bei Inkrafttreten des TV SozSich geltende Fassung maßgeblich (*vgl. BAG 19. Juni 1997 - 6 AZR 189/96 - zu II 1 der Gründe*). Dementsprechend ist dem TV SozSich als Anhang § 16 TV AL II aF beigelegt. 22

b) Die Revision erkennt diesen statischen Bezug auf den TV AL II, ohne jedoch den sich daraus zwingend ergebenden Schluss zu ziehen. In § 16 Ziff. 1 Buchst. a (7) TV AL II aF war als Teil der für die Berechnung der Überbrückungsbeihilfe zu berücksichtigenden Grundvergütung die Zulage genannt, die gemäß § 53 Ziff. 1 TV AL II aF bei vertretungsweise Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit zu zahlen war. Den Tarifvertragsparteien war also bekannt, dass sich durch eine solche Tätigkeit die tarifliche Grundvergütung nur vorübergehend erhöht. Gleichwohl haben sie diesen Entgeltbestandteil ausdrücklich und damit bewusst als Bemessungsgrundlage in die Berechnung der Überbrückungsbeihilfe einbezogen. Daraus folgt unmissverständlich, dass sie diesen Entgeltbestandteil als Teil des zu sichernden Lebensunterhalts angesehen haben, sofern die Zulage noch im letzten vollen Kalendermonat vor der Entlassung gezahlt worden war. Die zeitlich unbegrenzte Zahlung eines höheren Entgelts haben sie insoweit entgegen der Annahme der Revision gerade nicht als zwingendes Kriterium für die Einbeziehung in die Überbrückungsbeihilfe vorausgesetzt. Diese Regelung ist vom Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien gedeckt. Es ist ihrer Einschätzungsprärogative und ihrem Beurteilungsspielraum überlassen, die Höhe der Überbrückungsbeihilfe als sozialer Sonderleistung festzulegen (*vgl. BAG 15. August 2006 - 9 AZR 639/05 - Rn. 28*). Darauf hat das Landesarbeitsgericht zu Recht hingewiesen. 23

c) Die in § 53 TV AL II nF vorgesehene vorübergehende Höhergruppierung ist an die Stelle der früheren Zulage nach § 16 Ziff. 1 Buchst. a (7) TV AL II aF getreten (*vgl. zu einer derartigen Möglichkeit BAG 19. Juni 1997 - 6 AZR 189/96 - zu II 2 b der Gründe*). Es handelt sich dabei um eine hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen, die die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit hat, inhaltsgleiche Regelung. Die Zulage bemaß sich für Arbeitnehmer wie die Klägerin nach dem Unterschiedsbetrag zwischen der regulären Vergütung und der Vergütung aus der höher zu bewertenden Tätigkeit. Im Ergebnis erhielten die Arbeitnehmer, denen eine Zulage nach § 16 Ziff. 1 Buchst. a (7) TV AL II aF zustand, die Vergütung aus der höheren Lohn- oder Gehaltsgruppe. Für Arbeitnehmer, die wie die Klägerin im Zeitpunkt ihrer Entlassung länger als sechs Monate höherwertige Tätigkeiten ausübten, gilt nichts 24

anderes. Gemäß § 53 Ziff. 1 Buchst. d TV AL II aF sollten solche Arbeitnehmer (endgültig) höhergruppiert werden. Für diese Arbeitnehmer wäre darum die Überbrückungsbeihilfe gemäß § 16 Ziff. 1 Buchst. a (1) iVm. § 53 Ziff. 1 Buchst. d TV AL II aF und damit aus der höheren Gehaltsgruppe berechnet worden. Sind Arbeitnehmer noch im letzten Monat des Bestands des Arbeitsverhältnisses nach § 53 TV AL II nF vorübergehend höhergruppiert, ist darum unabhängig davon, ob dies länger als sechs Monate erfolgte, die Überbrückungsbeihilfe aus der tariflichen Grundvergütung der höheren Lohn- oder Gehaltsgruppe zu berechnen.

d) Die tariflichen Vorgaben zur Berechnung der Überbrückungsbeihilfe von Arbeitnehmern, die vorübergehend höhergruppiert sind, können allerdings zu Auseinandersetzungen darüber führen, in welchen Grenzen die US-Stationierungstreitkräfte als Arbeitgeberin eine Berechnung der Überbrückungsbeihilfe aus der höheren Lohn- oder Gehaltsgruppe durch die zeitliche Begrenzung der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten verhindern können. Insbesondere kann Streit darüber entstehen, ob die Übertragung so befristet werden darf, dass sie kurz vor der Entlassung endet und der Arbeitnehmer gemäß § 53 Ziff. 1 Buchst. d TV AL II nF im Zeitpunkt der Entlassung wieder auf seinen bisherigen Arbeitsplatz zurückgekehrt ist. Anlass, sich damit zu befassen, ob und in welchen Fallgestaltungen die Beklagte nach dem Rechtsgedanken des § 162 BGB verpflichtet sein kann, den ehemaligen Arbeitnehmer der Stationierungstreitkräfte so zu behandeln, als sei er bis zu seiner Entlassung vorübergehend höhergruppiert gewesen, gibt der Rechtsstreit nicht. Der bloße Umstand, dass die tarifliche Regelung zu Streitigkeiten führen kann, führt jedenfalls nicht zu ihrer Unwirksamkeit. Auch nicht zweckmäßige oder nicht sachgerechte Tarifregelungen sind rechtswirksam (*vgl. BAG 19. Juni 1997 - 6 AZR 189/96 - zu II 3 der Gründe*).

II. Die Klägerin hat mit den Erklärungen vom 21. Dezember 2012 sowie vom 12. Juni 2013 nicht rechtswirksam auf eine der tariflichen Vorgabe entsprechende Berechnung der an sie zu zahlenden Überbrückungsbeihilfe aus der Gehaltsgruppe C 8 verzichtet. Diese Erklärungen halten einer AGB-

Kontrolle nicht stand. Das hat das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt. Darum kann dahinstehen, ob die Erklärungen auch gegen ein vereinbartes Schriftformerfordernis verstoßen, wie das Landesarbeitsgericht mit einer Hilfsbegründung angenommen hat.

1. Die Einverständniserklärungen sind von den Stationierungsstreitkräften als Arbeitgeberin der Klägerin vorformuliert worden und waren für die Verwendung in einer Vielzahl von Fällen vorgesehen. Sie stimmen mit dem im Anhang D der AE Reg. 690-70-G enthaltenen Muster D-3 überein. 27

2. Ziff. 4 der Einverständniserklärungen verstößt gegen das in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB enthaltene Gebot der Abschlusstransparenz und ist deshalb gemäß § 306 Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil geworden. Diese Klausel, die Voraussetzung für die (weitere) Übertragung der höherwertigen Tätigkeit war, greift in das Preis-Leistungs-Verhältnis zu Lasten der Klägerin ein. Die Überbrückungsbeihilfe soll abweichend von § 4 Ziff. 3 TV SozSich berechnet werden, ohne dass das erkennbar wird. Dadurch wurde der Klägerin die Möglichkeit genommen, Vor- und Nachteile der von den US-Stationierungsstreitkräften gestellten Abrede sachgerecht zu beurteilen. Diese fehlende Transparenz hinderte sie, ihre Entschließungsfreiheit bei der Entscheidung, ob sie die Einverständniserklärung unterschrieb, auszuüben, so dass die Abschlusstransparenz als Teilausprägung des Transparenzgebots verletzt war (vgl. BGH 12. Oktober 2005 - IV ZR 162/03 - Rn. 44, BGHZ 164, 297; Staudinger/Krause [2013] Anh. zu § 310 Rn. 239; Staudinger/Coester [2013] § 307 Rn. 176 ff.). 28

a) Bei den an eine hinreichende Abschlusstransparenz zu stellenden Anforderungen ist zu berücksichtigen, dass nach allgemeiner Ansicht eine Inhaltskontrolle von Allgemeinen Geschäftsbedingungen im Bereich der Hauptleistung unterbleibt (vgl. nur BAG 12. März 2015 - 6 AZR 82/14 - Rn. 23, BAGE 151, 108) und insoweit nur eine Transparenzkontrolle stattfindet (BAG 21. April 2016 - 8 AZR 474/14 - Rn. 61). Hinreichende Abschlusstransparenz ist jedoch die Grundvoraussetzung für die vom Gesetzgeber angeordnete Freiheit der Hauptabreden von einer Inhaltskontrolle. Der Arbeitnehmer kann seine Ver- 29

handlungsmöglichkeiten und Marktchancen nur dann interessengerecht wahrnehmen, wenn er genügend informiert ist. Das setzt voraus, dass die vom Arbeitgeber als wirtschaftlich Stärkerem gestellten Allgemeinen Geschäftsbedingungen dem Arbeitnehmer seine hinsichtlich der Hauptleistungspflicht bestehenden Rechte und Pflichten möglichst klar und durchschaubar machen (vgl. BAG 26. Mai 1993 - 5 AZR 219/92 - Rn. 24, BAGE 73, 178; vgl. Stoffels AGB-Recht 3. Aufl. Rn. 564; ders. JZ 2001, 843, 845; Preis NZA Beil. 3/2006, 115, 118; Fuchs in Ulmer/Brandner/Hensen AGB-Recht 12. Aufl. § 307 BGB Rn. 326; Däubler/Bonin/Deinert/Bonin AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht 4. Aufl. § 307 Rn. 163).

b) Die Formulierung in Ziff. 4 der Erklärungen ließ nicht erkennen, dass die Klägerin mit der Unterzeichnung des Einverständnisses auf die vertraglich vereinbarte Berechnung der Überbrückungsbeihilfe nach den tariflichen Vorgaben verzichtete. Ziff. 1 bis Ziff. 3 dieser Erklärungen stellten lediglich die sich aus dem TV AL II und dem SchutzTV ergebenden Folgen der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit zutreffend dar und wirkten rein deklaratorisch. Dass Ziff. 4 abweichend davon einen konstitutiven, für die Klägerin nachteiligen Bedeutungsgehalt hatte und dies die entscheidende Bedeutung der verlangten Einverständniserklärung war, war nicht ersichtlich und auch nicht offenkundig. Die Klägerin konnte die Vor- und Nachteile der von ihr vor der weiteren Übertragung der höherwertigen Aufgaben verlangten Erklärung deshalb nicht beurteilen. Sie konnte nicht erkennen, „was auf sie zukommt“ (vgl. für die Transparenz von Ausschlussfristen BAG 27. Januar 2016 - 5 AZR 277/14 - Rn. 27, BAGE 154, 93). Dadurch war sie daran gehindert, entweder bessere Bedingungen zu verlangen oder jedenfalls die weitere Verrichtung der angebotenen Tätigkeit abzulehnen (vgl. Staudinger/Coester [2013] § 307 Rn. 175; Däubler/Bonin/Deinert/Bonin AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht 4. Aufl. § 307 Rn. 147). Der Abschlusstransparenz war deshalb nicht genügt. Erforderlich wäre ein Hinweis auf die tatsächliche Bedeutung der Klausel und deren Abweichung von den tariflichen Vorgaben gewesen.

30

3. Der ersatzlose Wegfall der Klausel in Ziff. 4 der Erklärungen vom 21. Dezember 2012 und 12. Juni 2013 lässt keine ausfüllungsbedürftige Lücke entstehen. Er führt zu einer angemessenen, den typischen und schutzwürdigen Interessen des Klauselverwenders und seines Vertragspartners Rechnung tragenden Lösung. Eine Schließung einer durch die Unwirksamkeit der entstandenen Vertragslücke durch dispositives Gesetzes- oder Richterrecht, das es ohnehin nicht gäbe, oder durch eine ergänzende Vertragsauslegung ist deshalb nicht erforderlich (vgl. BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 36; *Schlewing in Clemenz/Kreft/Krause AGB-Arbeitsrecht § 306 Rn. 57*). Durch den Entfall der Ziff. 4 in den von der Klägerin unterzeichneten Einverständniserklärungen gilt § 4 Ziff. 3 des arbeitsvertraglich in Bezug genommenen TV SozSich uneingeschränkt, aus der sich die Berechnungsgrundlage für die an die Klägerin zu zahlende Überbrückungsbeihilfe ergibt. Der Regelungsplan der Arbeitsvertragsparteien ist deshalb durch den Wegfall der Ziff. 4 der Einverständniserklärungen nicht unvollständig geworden.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 32

Fischermeier

Spelge

Krumbiegel

Klapproth

Steinbrück