

31 Ca 16064/10

Verkündet am: 05.12.2011

Kreis
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

D.

D-Straße, D-Stadt

- Beklagte -

hat die 31. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. Dezember 2011 durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Hesse und die ehrenamtlichen Richter Ramsteiner und Seidenschwarz

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 33.395,08 € festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger gegen die Beklagte unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung Zahlungsansprüche auf einen tarifvertraglichen Höhergruppierungsgewinn aus dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) vom 13.9.2005 zustehen.

Der Kläger war bei der Beklagten seit Juli 2003 als Gruppenleiter in der technischen Nachrichtengewinnung beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme der BAT und seine Nachfolgetarifverträge Anwendung.

Er wurde nach Beendigung seiner Bewährungszeit im Juli 2006 nach TVÜ in die individuelle Zwischenstufe 10.4/10.5 überführt und am 1.10.2007 nach VerwAO Teil D =TVÜ in E 10.5 eingruppiert. Er erhielt ein Bruttogehalt von 3.635,35 €.

Ein Gruppenleiterkollege, dessen Bewährungszeit erst am 1.1.2008 abgelaufen war, erhielt 426,70 € brutto mehr im Monat wegen eines an ihn gezahlten Höhergruppierungsgewinns.

Die Zahlung des Höhergruppierungsgewinns ergab sich aus § 8 TVÜ-Bund. Darin war geregelt, dass Beschäftigte die nach dem ursprünglichen BAT in der Zeit vom 1.10.2007 bis 29.2.2010 ihren Zeit- oder Bewährungsaufstieg beendet haben oder beenden werden, einen sog. Höhergruppierungsgewinn erhalten. Beschäftigte die den Bewährungsaufstieg bereits vor dem 1.10.2007 gemacht hatten, erhielten keinen Höhergruppierungsgewinn. In § 12 Abs. 5 TVÜ-Bund war geregelt, dass bei Höhergruppierungen der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet wird.

Der Kläger ist der Auffassung, § 8 TVÜ-Bund verstoße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, da diejenigen, die den Aufstieg noch nach dem alten System des BAT gemacht hätten, keinen Ausgleich erhielten. Es könne nicht sein, dass jüngere Arbeitnehmer, die eine Aufgabe erst seit kurzem wahrnahmen, mehr verdienten, als diejenigen, die die identische Aufgabe schon seit Jahren wahrnehmen. Zudem sei damit eine mittelbare Altersdiskriminierung verbunden, weil dadurch hauptsächlich ältere Mitarbeiter benachteiligt würden. Die Ungleichbehandlung übersteige die Einschätzungsmacht der Tarifvertragsparteien, da es sich nicht um nur kurzfristige Benachteiligungen handle und auch nicht mehr von einer bloßen Benachteiligung im Einzelfall gesprochen werden könne. Die Ungleichbehandlung perpetuiere sich bis zum Ausscheiden aus dem Dienst und betreffe einen größeren Personenkreis.

Der Kläger beantragt:

- I. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Zeitraum 01.01.2008 bis 31.12.2010 rückständiges Gehalt in Höhe von 16.192,20 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz zu zahlen.
- II. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger rückständiges Bruttogehalt in Höhe von 1.841,68 Euro für die Zeit von Januar 2011 bis April 2011 nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz zu zahlen.

- III. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab dem 01.11.2010 zusätzlich zu seinem derzeitigen Bruttogehalt in Höhe von 3635,35 Euro einen weiteren Bruttobetrag von monatlich jeweils 426,70 Euro brutto abzurechnen und den Nettobetrag auszubezahlen.

Hinsichtlich der Einzelheiten der Zinsanträge wird auf den Schriftsatz vom 14.4.2011 verwiesen.

Die Beklagte beantragt:

Die Klage wird abgewiesen

Die Beklagte ist der Auffassung, dass weder sie gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen habe, noch die Tarifvorschrift selbst gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße. Die Beklagte vollziehe lediglich einen Tarifvertrag. Es dürften nicht einzelne Regelungen des Tarifvertrags herausgegriffen und isoliert betrachtet werden. Es handle sich um ein komplexes Vergütungssystem mit einer Vielzahl aufeinander abgestimmter Regelungen. Dies zeige sich etwa am Beispiel der Zusammenschau von § 8 und § 12 TVÜ-Bund. Die Brüche seien durch die Stichtagsregelung bedingt, derer sich die Tarifvertragsparteien aber in zulässiger Art und Weise bedient hätten. Die Stichtagsregelung sei bei der Umstellung des komplexen Vergütungssystems notwendig gewesen. Die Wahl des Stichtags sei am gegebenen Sachverhalt orientiert und der Stichtag sei zur Abgrenzung des Personenkreises geeignet. Ziel des Tarifwerks sei die Schaffung eines gerechten finanziellen Gesamtausgleichs bei Wahrung des jeweiligen Besitzstands. Die Komplexität und Vielzahl der zu regelnden Konstellationen mache es unmöglich eine Struktur zu schaffen, die für keinen Personenkreis Nachteile habe.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze des Klägers und der Beklagten jeweils nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften und den übrigen Akteninhalt Bezug genommen, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 495, 313 Abs. 2 ZPO.

Entscheidungsgründe

Die weitgehend zulässige Klage ist unbegründet.

I.

1. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gem. §§ 2 Abs. 1 Nr. 3a, 46, 48 ArbGG 17 ff GVG eröffnet und das Arbeitsgericht München ist örtlich zuständig, §§ 46 Abs. 2, 48 ArbGG, 12, 18 ZPO. Gegenstand des Rechtsstreits sind Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis. Sitz der vertretungsberechtigten Behörde ist München.
2. Die Feststellungsklage ist unzulässig, was die Feststellung der Verpflichtungen aus dem Zeitraum 1.11.2010 bis 31.4.2011 anbelangt. Denn für diesen Zeitraum wurde bereits Leistungsklage erhoben, so dass nicht ersichtlich ist woraus sich ein über das Interesse der Zahlung hinausgehendes Interesse an der zusätzlichen Feststellung der Verpflichtung ergeben sollte.
3. Im Übrigen ist die Feststellungsklage zulässig.

Es geht um die Feststellung eines Rechtsverhältnisses und das besondere Feststellungsinteresse ist zu bejahen.

Unter einem Rechtsverhältnis ist eine aus dem vorgetragenen Sachverhalt abgeleitete rechtliche Beziehung von Personen untereinander oder zu einem Gegenstand zu verstehen. Es kann sich um Rechte jeder Art handeln. Auch einzelne Folgen solcher Rechtsbeziehungen, wie hier der Anspruch auf Zahlung des Höhergruppierungsgewinns, stellen ein Rechtsverhältnis in diesem Sinn dar (vgl. Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, ArbGG, § 46 Rdnr. 53; Thomas/Putzo/Reichold, § 256, Rdnr. 5 bis 7; Zöller/Greger, § 256 Rdnr. 3).

Das Feststellungsinteresse ist auch für den zurückliegenden Zeitraum im Interesse der Prozessökonomie und zur Vermeidung laufender Klageänderungen zu bejahen. Bei einem öffentlichen Arbeitgeber ist davon auszugehen, dass er sich entsprechend des Ausgangs der Feststellungsklage verhalten und entsprechende Zahlungen leisten wird.

- 6 -

II.

Die Klage ist unbegründet.

1. Die Beklagte ist nicht aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet, dem Kläger den Höhergruppierungsgewinn zu zahlen. Bei bloßem Tarifvollzug durch den Arbeitgeber ist ein eigenständiger Verstoß des Arbeitgebers gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz ausgeschlossen (BAG 09.08.2000 - 4 AZR 466/99, BeckRS2000 30125835).
2. Ein Anspruch ergibt sich nicht aus dem in Art. 3 Abs. 1 GG verbürgten Gleichheitssatz. § 8 TVÜ-Bund ist nicht wegen eines Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 1 GG nichtig.
 - a. Verstößt die Norm eines Tarifvertrags gegen höherrangiges Recht oder überschreiten die Tarifvertragsparteien die Grenze der tariflichen Rechtsetzungsbefugnis, ist die Tarifnorm nichtig. In der Rechtsfolge wirkt die Nichtigkeit anspruchsbegründend für den ungleich behandelten Personenkreis (BAG, 11.12.2003 – 6 AZR 64/03, NZA 2004, 723).

Dabei kann dahinstehen, ob Tarifvertragsparteien als Normgeber unmittelbar an Art. 3 Abs. 1 GG gebunden sind oder sie dessen Grundsätze nur mittelbar beachten müssen (offen gelassen auch in BAG, 4. 5. 2010 - 9 AZR 181/09 NZA-RR 2011, 112; zum Meinungsstand Erfurter Kommentar, 9. Auflage 2009, Art. 6 GG, Rn 15). Für den Prüfungsmaßstab ist die dogmatische Herleitung bedeutungslos (BAG, 4. 5. 2010 - 9 AZR 181/09 NZA-RR 2011, 112).

Der Gleichheitssatz gebietet, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Ein Verstoß hiergegen setzt voraus, dass die Tarifvertragsparteien bei der tariflichen Normgebung tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten außer Acht lassen, die so wesentlich sind, dass sie bei einer am Gerech-

tigkeitsgedanken orientierten Betrachtung hätten berücksichtigt werden müssen. Allerdings wird die gerichtliche Kontrolle durch die von Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifautonomie begrenzt. Den Tarifvertragsparteien kommt eine Einschätzungsprärogative zu, soweit der tatsächliche Regelungsbedarf und insbesondere die betroffenen Interessen und die Rechtsfolgen zu beurteilen sind. Sie haben bei der inhaltlichen Gestaltung der Regelung einen weiten Beurteilungsspielraum. Die gerichtliche Kontrolle beschränkt sich darauf, ob die Tarifvertragsparteien ihren Gestaltungsspielraum überschritten haben, nicht zu prüfen ist hingegen, ob die Tarifvertragsparteien die gerechteste und zweckmäßigste Lösung für den zu regelnden Sachverhalt gefunden haben. Es genügt regelmäßig, wenn ein sachlich vertretbarer Grund für die getroffene Regelung besteht (BAG, 4. 5. 2010 - 9 AZR 181/09 NZA-RR 2011, 112.).

- b. Gemessen daran ist § 8 TVÜ-Bund nicht gleichheitswidrig.
- (1) Der von den Tarifvertragsparteien gewählte Stichtag und der im Tarifvertrag festgelegte Übergangskorridor verstoßen nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz.
- Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Stichtags- und Referenzzeitraumregelungen mit ihrer notwendigen Pauschalierung aus Gründen der Praktikabilität grundsätzlich - ungeachtet der damit verbundenen Härten - zur Abgrenzung von begünstigten Personenkreisen gerechtfertigt, wenn sich die Wahl des Stichtags und Referenzzeitraums am gegebenen Sachverhalt orientiert und vertretbar erscheint (BAG, 23.03.2011 - 10 AZR 701/09, BeckRS 2011, 74460). Den Tarifvertragsparteien kommt insoweit ein weiterer Einschätzungsspielraum zu (etwa BAG 18. 3. 2004 - 6 AZR 199/03, zitiert nach juris; BAG 13.08.2009 - 6 AZR 244/08, AP TVÜ § 6 Nr. 2). Diesen haben sie nicht überschritten.

Der Stichtag orientiert sich, wie von der Beklagten vorgetragen, an dem von den Tarifvertragsparteien im gesamten TVÜ-Bund vorgesehenen Übergangszeitraum. Auch der Kläger hat den Stichtag 1.1.2007 und den damit verbundenen Übergangskorridor als solches nicht angegriffen. Er hat sich nicht darauf berufen, die zeitlichen Grenzen als solche seien nicht an den sachlichen Gegebenheiten orientiert.

- (2) Auch im Übrigen verstößt die Regelung des § 8 TVÜ-Bund nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz.
- i. Zwar ist richtig, dass Mitarbeiter vor und nach dem Stichtag ungleich behandelt werden. Denn während Mitarbeiter vor dem Stichtag den Bewährungsaufstieg nach dem BAT machen konnten, ist diese Möglichkeit nach Einführung des TVöD als solches nicht mehr vorgesehen. Zur Kompensation dieser nicht mehr vorhandenen „Beförderungsmöglichkeit“ wurde für diesen Personenkreis der sogenannte Höhergruppierungsgewinn eingeführt, der sich finanziell so auswirkt, dass die Arbeitnehmer bei der „Beförderung“ nach dem neuen System des TVÜ-Bund mehr erhalten, als Arbeitnehmer die nach dem alten System befördert worden sind.
 - ii. Diese Ungleichbehandlung im Rahmen des Überleitungsrechts ist, unabhängig davon, ob man darin eine allgemeine Ungleichbehandlung oder eine Ungleichbehandlung wegen des Alters sieht, hinzunehmen, weil sie jedenfalls aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.
 - Die Tarifvertragsparteien dürfen generalisieren und typisieren. Sie können bestimmte in wesentlichen Elementen gleichgeartete Lebenssachverhalte normativ zusammenfassen und

- 9 -

typisieren. Besonderheiten, die im Tatsächlichen durchaus bekannt sind, können generalisierend vernachlässigt werden. Der Normgeber darf sich am Regelfall orientieren und ist nicht gehalten, allen Besonderheiten jeweils durch Sonderregelungen Rechnung zu tragen. Die von ihm vorgenommenen Verallgemeinerungen müssen allerdings auf eine möglichst breite, alle betroffenen Gruppen und Regelungsgegenstände einschließende Beobachtung aufbauen. Zudem müssen die Differenzierungsmerkmale im Normzweck angelegt sein und dürfen ihm nicht widersprechen. Die bei einer Typisierung entstehenden unvermeidlichen Ungerechtigkeiten und Härten in einzelnen, besonders gelagerten Fällen, in denen die Interessenlage von der von den Tarifvertragsparteien als typisch angenommenen abweicht, sind hinzunehmen, wenn sie nicht besonders schwer wiegen und nur unter Schwierigkeiten vermeidbar wären (BAG, 23.03.2011 - 10 AZR 701/09, BeckRS 2011, 74460). Gemessen daran bestehen für die vorliegende Regelung sachliche Gründe.

- Der Zweck des TVÜ-Bund ist die Einführung eines neuen Entgeltsystems bei größtmöglicher Besitzstandswahrung. Dieser Zweck bildet einen sachlich aner kennenswerten Grund und die Regelung des § 8 überschreitet diesen Zweck nicht.
- Dabei war durch den TVÜ-Bund zweierlei zu gewährleisten, einerseits die Überführung der Mitarbeiter in ein völlig neu strukturiertes komplexes Vergütungssystem. Und andererseits

- 10 -

Erhalt des bereits erdienten Besitzstands. Eine Überführung ohne Brüche erscheint angesichts der Komplexität beider Regelwerke nahezu ausgeschlossen.

Zum einen finden die Entgeltgruppen nach dem BAT in den Entgeltgruppen des TVöD keine vollständige Entsprechung. Betrachtet man die Anlage 2 zum TVÜ-Bund, die die Überleitung und Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen des TVöD regelt, fällt auf, dass viele der früheren Vergütungsgruppen in unterschiedliche neue Entgeltgruppen zerrissen werden. So taucht etwa die Vergütungsgruppe IV b in unterschiedlichen Konstellationen sowohl in der neuen Entgeltgruppe 9 als auch in der Entgeltgruppe 10 auf. Damit sind schon die Vergütungssysteme als solche nicht eins zu eins vergleichbar. Auch die alten Aufstiegsmöglichkeiten sind so nicht mehr vorgesehen.

Zum anderen sollte der Besitzstand größtmöglich gewahrt werden. Vom Zweck der Besitzstandswahrung gedeckt ist auch das Ziel „Beförderungschancen“ in Fällen zu erhalten, in denen Mitarbeiter bereits eine Art Anwartschaft auf die Beförderung erlangt haben. Dies betrifft vorliegend Personen, die nach dem neuen System die Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs verloren hätten, obwohl sie bereits Teile der Bewährungszeit geleistet haben und damit letztlich auch einen Besitzstand hinsichtlich ihrer Beförderungsmöglichkeit erworben haben.

- 11 -

Hierzu wurde eine pauschalierende Regelung getroffen, die offenbar in bestimmten Fällen – insbesondere im Vergleich mit Personen, die bei Überführung in den TVöD auch die Endstufe nach dem neuen System schon erreicht haben - zu Brüchen führen kann.

Es wäre aber nur unter erheblichen Schwierigkeiten vermeidbar gewesen, einerseits die Beförderungsmöglichkeit im neuen System zu erhalten andererseits aber jegliche Brüche zu vermeiden, die sich aus der zeitgleichen Umstellung des Eingruppierungssystems ergeben. Denn dadurch, dass im neuen Entgeltsystem manche Vergütungsgruppen des BAT in einheitliche Entgeltstufen des TVöD zusammengefasst werden, andererseits alte Vergütungsgruppen auseinander gerissen werden, hätte das neue Vergütungssystem auf jede erdenkliche Konstellation im Einzelfall überprüft und ggf. angepasst werden müssen. Es erscheint praktisch unmöglich bei der Umstellung von einem komplexen Vergütungssystem auf das andere, jegliche Brüche und Ungerechtigkeiten zu vermeiden.

Daher war es sachgerecht, dass die Parteien ein stichtagsorientiertes Vergütungssystem eingeführt haben, in dem auch die noch im alten System angelegten Beförderungschancen über eine Art Zulagensystem erhalten werden - auch wenn sich durch den Bezug auf das neue Entgeltgruppensystem Brüche ergeben. Dafür

- 12 -

wurde an anderer Stelle, etwa durch § 12 TVÜ-Bund ein Ausgleich geschaffen, weil sich Mitarbeiter, die einen Höhergruppierungsgewinn erhalten, die damit verbundenen Vorteile auf den Strukturausgleich anrechnen lassen müssen. Zwar mag angesichts der Anzahl betroffener in der vorliegenden Konstellation, der Eindruck entstehen, es handle sich nicht mehr um Einzelfälle. Angesichts der vielen tausend Beschäftigten bei der Beklagten kann auch bei der Summe der hier Betroffenen wohl noch von einer „Ausreißergruppe“ gesprochen werden, die von dem Übergangsregelwerk unglücklich getroffen ist.

TVÜ-Bund und TVöD bilden ein komplexes Gesamtregelwerk. Es ist Ergebnis eines Regelungskompromisses mit einem Netzwerk von aufeinander abgestimmten Regelungen. Die Tarifvertragsparteien haben mit der Regelung des § 8 TVÜ-Bund den ihnen eingeräumten Regelungsspielraum nicht überschritten. Der mit § 8 TVÜ-Bund verfolgte Regelungszweck ist sachlich gerechtfertigt.

Da damit die Ungleichbehandlung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist, verstößt sie nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz.

Die Klage ist unbegründet.

III.

1. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO.
2. Die Streitwertfestsetzung im Urteil beruht auf §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, 3, 5 ZPO, 42 Abs. 2 GKG. Der Feststellungsantrag wurde mit dem 36fachen Unterschiedsbetrag angesetzt, die Leistungsanträge mit dem Nennwert ihrer Forderung.
3. Für den Kläger ist die Berufung zulässig, wenn der Wert des Beschwerdegegenstands 600 € übersteigt, § 64 Abs. 2 b ArbGG. Im Übrigen wird die Berufung für den Kläger nach § 64 Abs. 3 Nr. 2 b ArbGG zugelassen.

Für die Beklagte ist ein Rechtsmittel mangels Beschwer nicht gegeben, § 9 Abs. 5 S. 2 ArbGG.

Auf die anliegende Rechtsmittelbelehrung wird Bezug genommen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 104
80797 München

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder

eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Dr. Hesse
Richterin am Arbeitsgericht

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in f ü n f a c h e r Fertigung einzureichen.