

Aktenzeichen: 4 AZR 83/08
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 18. März 2009
- 4 AZR 83/08 -

I. Arbeitsgericht
Herford

Urteil vom 12. Dezember 2006
- 3 Ca 703/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 11. Dezember 2007
- 12 Sa 818/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Umstellung des Tarifgefüges - Gleichbehandlungsgrundsatz

Gesetze:

Tarifvertrag zur Überleitung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit in den TV-BA und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-BA) vom 28. März 2006 § 1 Abs. 3 Satz 1, Abschnitt III Besitzstandsregelungen, § 18 Überleitung von Beschäftigten mit Vergütungsvereinbarungen nach MTA/MTA-O

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



4 AZR 83/08
12 Sa 818/07
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. März 2009

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. März 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter, die ehrenamtlichen Richter Ratayczak und Bredendiek 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 Hamm vom 11. Dezember 2007 - 12 Sa 818/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung und Vergütung des Klägers nach der Überleitung in den Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit vom 28. März 2006 (TV-BA).

1

Im Rahmen der Organisationsreform der Arbeitsverwaltung wurden im Jahre 2005 bei der Beklagten flächendeckend Kundenzentren und Service-Center-Verbünde eingeführt. Zudem wurden zwischen Agenturen für Arbeit und kreisfreien Städten und Kreisen als Trägern der Grundsicherung für Arbeitssuchende Arbeitsgemeinschaften (ARGE_n) errichtet, die die Aufgaben der Arbeitsagenturen als Leistungsträger der Grundsicherung für Arbeitsuchende sowie für die kommunalen Träger Aufgaben nach dem SGB II wahrnehmen. Angesichts der erheblichen Änderungen in der Organisation der Beklagten wurde jedem Mitarbeiter im operativen Bereich der Agenturen für Arbeit beginnend mit dem 1. Januar 2005 eine neue Tätigkeit übertragen.

2

Parallel zu diesen Änderungen wurden Tarifverhandlungen geführt. Am 28. März 2006 wurde der TV-BA unterzeichnet und rückwirkend zum 1. Januar 2006 in Kraft gesetzt, der ua. den Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit (MTA) ablöste. Die Überleitung der Beschäftigten in das neue Tarifwerk richtet sich nach dem Tarifvertrag zur Überleitung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit in den TV-BA und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-BA) vom 28. März 2006. Dieser enthält in § 1 Abs. 3 eine Regelung, nach der die tarifvertraglich verein-

3



barten Besitzstandsregelungen nur Anwendung für Beschäftigte finden, die am 31. Dezember 2005 eingruppiert bzw. eingereiht waren bzw. für Beschäftigte, bei denen unter bestimmten Vorgaben eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses unschädlich ist. Zu diesen Besitzstandsregelungen gehört die Regelung in § 8 TVÜ-BA, nach der unter bestimmten Voraussetzungen Fallgruppen- und Bewährungsaufstiege, die nach den früheren Regelungen des MTA erwartet werden konnten und die nach den neuen tariflichen Regelungen nicht mehr vorgesehen sind, bei zu einem Drittel erfolgter zeitlicher Erfüllung vorgezogen werden. In § 18 TVÜ-BA ist hiervon abweichend die Überleitung der Beschäftigten geregelt, mit denen arbeitsvertraglich die Eingruppierung ausgeschlossen und die Zahlung einer Vergütung nach MTA vereinbart worden war.

Zum Hintergrund der tariflichen Überleitungsregelung teilte die Beklagte ihren Arbeitnehmern in einem Schreiben vom 19. Dezember 2005 Folgendes mit:

„... So wurde insbesondere der Grundsatz ‚Keiner verliert etwas!‘ für die Überleitung vorhandener Beschäftigter in das neue Tarifsysteem weiter präzisiert. Er gilt nunmehr auch für diejenigen Beschäftigten, die seit Ende 2004 mit einer so genannten ‚vorläufigen Vergütungsvereinbarung unter dem Vorbehalt des späteren Tarifabschlusses‘ eingestellt worden sind, z.B. Projektvermittler oder auch die zusätzlichen Mitarbeiter/innen in den ARGEn bzw. im Aufgabengebiet SGB II. Die Überleitungsregelungen für diesen Personenkreis wurden jetzt so gefasst, dass auch sie entsprechend ihrer bisherigen Lebensaltersstufe einer höheren Entwicklungsstufe des neuen Festgehalts zugeordnet werden können; des weiteren werden mögliche ‚Verluste‘ durch den Wegfall des kinderbezogenen Ortszuschlags zumindest so weit ausgeglichen, dass für den Einzelnen unter dem Strich kein ‚Minus‘ stehen bleibt.

Für alle Arbeitnehmer/innen wurde nunmehr auch vereinbart, dass - unabhängig vom dienststellenbezogenen Zeitpunkt der Überleitung - die nach dem alten Tarifvertrag laufenden Zeiten für den Bewährungs- bzw. Fallgruppenaufstieg (maßgeblich für die so genannte ‚Ein-Drittel-Regelung‘) bis zum 31.12.2005 berücksichtigt werden. ...“



Ähnliches hatte die am Abschluss des TV-BA beteiligte Gewerkschaft ver.di bereits in einem Informationsschreiben vom 17. Dezember 2005 berichtet:

5

„ Befristet Beschäftigte, die vor dem jeweiligen Umstellungs-/Überleitungszeitpunkt eingestellt worden waren, seitdem mit weiteren Fristverträgen ununterbrochen beschäftigt sind, aber als letzten Vertrag lediglich einen Festgehaltsvertrag abschließen mussten, werden wie unbefristet Beschäftigte in das neue Tarifrecht übergeleitet. Die BA wollte diesen Personenkreis ursprünglich von der Überleitung ausschließen.“

Der Kläger ist seit dem 24. Oktober 2002 ununterbrochen als Angestellter bei der beklagten Bundesagentur für Arbeit bzw. bei der ehemaligen Bundesanstalt für Arbeit (*im Folgenden beide als „BA“ bezeichnet*) beschäftigt, zunächst auf der Grundlage zweier befristeter Verträge als „Arbeitsvermittler“ beim Arbeitsamt H, dann ab 1. Januar 2005 auf unbestimmte Zeit bei der Agentur für Arbeit H. Seit dem 1. Januar 2005 ist er als „Arbeitsvermittler in der Arbeitsgemeinschaft“ H dieser ARGE zugeordnet.

6

In den beiden ersten Arbeitsverträgen des Klägers heißt es gleichlautend auszugsweise:

7

„§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Manteltarifvertrag für die Angestellten der BA vom 21. April 1961 (MTA) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweiligen Fassung. Außerdem finden die für die BA jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung. ...

§ 4

Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe Vb eingruppiert (§ 22 Abs. 3 MTA).“

Der letzte Arbeitsvertrag des Klägers vom 7. Dezember 2004 enthält ua. folgende Regelungen:

8



„§1

Herr A. G. wird ab dem 01.01.2005 als vollbeschäftigter Angestellter auf unbestimmte Zeit bei der Agentur für Arbeit H eingestellt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Manteltarifvertrag für die Angestellten der BA vom 21. April 1961 (MTA) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweiligen Fassung. Außerdem finden die für die BA jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

§ 22 MTA sowie die Vergütungsordnung (Anlage 1 zum MTA) finden keine Anwendung.

...

§ 4

Der Angestellte erhält bis zu einer tariflichen Neubewertung der Tätigkeitsmerkmale die Vergütung nach Vergütungsgruppe Vb MTA.

...

§ 6

Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

Der Arbeitsvertrag vom 17.01.2003 wird im gegenseitigen Einvernehmen zum 31.12.2004 aufgelöst.

...“

Zugleich hatte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 7. Dezember 2004 ua. mitgeteilt: 9

„... mit Wirkung vom 01.01.2005 übernehme ich Sie in das unbefristete Arbeitsverhältnis und übertrage Ihnen für die Dauer folgende Tätigkeit:

Arbeitsvermittler in der Arbeitsgemeinschaft.

Sie erhalten bis zu einer tariflichen Neubewertung der Tätigkeitsmerkmale die Vergütung nach Vergütungsgruppe Vb MTA.

Ihre Eingruppierung ändert sich nicht.

“



Zur Erläuterung der Eingruppierungsregelung in diesem Arbeitsvertrag führte die Beklagte in einem weiteren Schreiben vom 22. Dezember 2004 an den Kläger ua. ergänzend aus:

10

„Eine Bewertung der Tätigkeiten für die Aufgaben nach dem SGB II ist Gegenstand der nächsten Tarifverhandlungen, in denen tarifliche Festlegungen erfolgen werden. Bis zum Abschluss einer tariflichen Vereinbarung bzw. bis zur Änderung des Bewertungskataloges verbleibt es bei Ihrer bisherigen Eingruppierung bzw. Einstufung; der Ablauf von Bewährungs-/Tätigkeitszeiten aufgrund der dauerhaft übertragenen Tätigkeit bleibt unberührt.“

Mit anderen zunächst ebenfalls befristet beschäftigten Mitarbeitern der Beklagten in der Agentur in H, die nach der Organisationsreform nicht in der ARGE, sondern in den Kundenzentren eingesetzt wurden, vereinbarte die Beklagte unbefristete Folgearbeitsverträge mit einer anderen Inbezugnahme des MTA. So fehlte in diesen Verträgen in § 2 der Ausschluss der Anwendung von § 22 MTA und der Vergütungsordnung (*Anlage 1 zum MTA*); andererseits wurde in § 4 jeweils eine Eingruppierung in der VergGr. Vb unter Bezugnahme auf § 22 Abs. 3 MTA vereinbart.

11

Das vom Kläger im Dezember 2004 bezogene Entgelt nach VergGr. Vb MTA betrug insgesamt 2.864,67 Euro. Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2005 zahlte die Beklagte dem Kläger monatlich 2.918,00 Euro als Gehalt nach Tätigkeitsebene IV, Entwicklungsstufe 5 TV-BA. Seit dem 1. Januar 2007 erhält der Kläger ferner eine Funktionsstufenzahlung in Höhe von 172,00 Euro.

12

Der Kläger hat für die Zeit ab dem 1. Januar 2005 Vergütung nach Tätigkeitsebene IV Entwicklungsstufe 6 TV-BA geltend gemacht und sich zur Begründung dieses Anspruchs darauf berufen, dass er zu diesem Zeitpunkt die für eine Höhergruppierung bzw. Höherstufung erforderliche Bewährungszeit zumindest zu einem Drittel erfüllt habe, woraus sich nach § 8 TVÜ-BA ein Anspruch auf die vorgezogene Höherstufung ergebe. Die Vergütungsdifferenz betrage monatlich 277,20 Euro. Der in § 8 TV-BA gewährte Bestandsschutz komme nur unter Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes lediglich den Mitarbeitern in den Kundenzentren, nicht jedoch den

13



Mitarbeitern in den neu geschaffenen ARGEn zugute. Diese unterschiedliche Behandlung bei ansonsten gleichem Rang und gleichem Dienstverhältnis sei jedenfalls allein aufgrund der unterschiedlichen Funktionszuordnungen der jeweiligen Arbeitsbereiche sachlich nicht gerechtfertigt.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

14

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 9.702,00 Euro brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die mit dem Kläger geschlossenen und zunächst befristeten Verträge hätten dem Veränderungsprozess bei der BA entsprochen und seien rechtlich nicht zu beanstanden. Zum Zeitpunkt der Zuweisung des Klägers als Arbeitsvermittler in die ARGE habe in der Vergütungsordnung zum MTA für diese Tätigkeit keine Regelung bestanden. In § 4 des Arbeitsvertrages habe man diesem Umstand Rechnung tragen und bis zu einer tariflichen Neubewertung eine bestimmte Vergütungsgruppe konstitutiv vereinbaren wollen. Der Kläger werde auch nicht sachgrundlos gegenüber den Arbeitsvermittlern im Kundenzentrum der Agentur für Arbeit ungleich behandelt. Es handele sich um ungleiche Sachverhalte, die auf dem Unterschied zwischen „Arbeitsvermittlern mit Beratungsaufgaben“ im Kundenzentrum und „Arbeitsvermittlern in der ARGE“ beruhten. Zwar seien beide Tätigkeiten tariflich der Tätigkeitsebene IV TV-BA zugeordnet. Doch sei für jede dieser Tätigkeiten ein eigenes und jeweils unterschiedliches Tätigkeits- und Kompetenzprofil erstellt worden.

15

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

16



Entscheidungsgründe

- Die Revision des Klägers bleibt erfolglos. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. 17
- I. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch des Klägers aus den tariflichen Normen des TV-BA und des TVÜ-BA abgelehnt, weil der Kläger die für die Anwendung der Besitzstandsregelungen in §§ 7, 8 TVÜ-BA notwendige Voraussetzung einer Eingruppierung nach § 1 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-BA nicht erfüllt habe, sondern aufgrund einer einzelvertraglichen Vergütungsvereinbarung außerhalb der sog. Tarifautomatik beschäftigt worden sei. Die darauf bezogene Anfechtungserklärung des Klägers sei unbegründet. Auch auf eine Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes durch die Tarifvertragsparteien des TVÜ-BA könne sich der Kläger nicht berufen, weil die vorgesehene Differenzierung zwischen den Beschäftigten in den Kundenzentren und denjenigen im Aufgabenbereich des SGB II einen hinreichenden sachlichen Anknüpfungspunkt aufweise. 18
- II. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers ist teilweise unzulässig und im Übrigen unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung der beantragten Differenzvergütung. 19
1. Die Revision ist unzulässig, soweit sie sich gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über einen Anspruch des Klägers aus den tariflichen Normen des TV-BA und des TVÜ-BA richtet. Die Revisionsbegründung erfüllt insoweit nicht die gesetzlichen Anforderungen. 20
- a) Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision gehört die Angabe der Revisionsgründe, § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Nr. 2 ZPO. Bei Sachrügen gehört dazu die bestimmte Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt, § 551 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. a ZPO. Die Revisionsbegründung muss die Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar 21



sind. Daher muss die Revisionsbegründung eine Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen des angefochtenen Urteils enthalten (*Senat 30. August 2000 - 4 AZR 333/99 -*; *BAG 29. Oktober 1997 - 5 AZR 624/96 - BAGE 87, 41, 44*).

b) Diesen Anforderungen genügt die Revisionsbegründung nicht. In der Revisionsschrift selbst hatte der Kläger zwar zunächst angekündigt, sich auch auf eine Verletzung von §§ 7 und 8 TVÜ-BA zu stützen. Dieser Punkt ist in der Revisionsbegründungsschrift jedoch nicht mehr erwähnt worden. Auch soweit sich das Landesarbeitsgericht mit der vom Kläger erklärten Anfechtung der Klausel in § 2 des Arbeitsvertrages vom 7. Dezember 2004 und mit der Annahme des Klägers, dass ihm die Bestandskraft der bisherigen Bewährungszeiten- und Tätigkeitszeitenregelung garantiert worden sei, auseinandergesetzt und die Rechtsstandpunkte des Klägers insoweit zurückgewiesen hat, sind diese Ausführungen mit der Revision nicht mehr angegriffen worden. 22

2. Die Revision ist im Übrigen unbegründet. Eine vom Kläger gerügte Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes durch die Beklagte liegt nicht vor. 23

a) Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, der inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt wird, hat ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. 24

aa) Dabei ist es dem Arbeitgeber zunächst allgemein verwehrt, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern von ihm geschaffenen begünstigenden Regelungen auszunehmen, soweit hierfür keine sachlichen Gründe bestehen (*st. Rspr. zB BAG 22. Juli 2004 - 8 AZR 352/03 - EzBAT BAT §§ 22, 23 M. Lehrer Nr. 125 und 7. Mai 2008 - 4 AZR 299/07 - ZTR 2008, 670*). 25

bb) Das gilt auch im Bereich der Vergütung (*BAG 7. Mai 2008 - 4 AZR 299/07 - ZTR 2008, 670*), wenn der Arbeitgeber Leistungen aufgrund einer generellen Regelung gewährt, insbesondere wenn er hierfür bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt. Von einer solchen anspruchsbegründenden 26



Regelung darf der Arbeitgeber Arbeitnehmer nur aus sachlichen Gründen ausschließen (*st. Rspr., vgl. BAG 21. März 2002 - 6 AZR 144/01 - zu B II 2 a der Gründe, EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 88*). Beruht die unterschiedliche Vergütung auf einer unterschiedlichen arbeitsvertraglichen Gestaltung, muss auch diese sachlich gerechtfertigt sein. Zwar ist der Arbeitgeber auch bei eigener tariflicher Bindung nicht verpflichtet, Arbeitnehmern, die nicht durch Gewerkschaftsmitgliedschaft nach § 3 Abs. 1 TVG tarifgebunden sind, für die also die Rechtsnormen des Tarifvertrages nicht nach § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend gelten, tarifvertragliche Leistungen von sich aus zu gewähren oder die Arbeitsverträge von Außenseitern so zu gestalten, dass sie in den Genuss tarifvertraglicher Leistungen kommen. Eine Pflicht zur Gleichbehandlung trifft ihn insoweit nicht. Unabhängig von einer eigenen Tarifbindung kann jedoch ein Arbeitgeber den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dadurch verletzen, dass er mit einem Teil der Beschäftigten bestimmte tarifvertragliche Regelungen arbeitsvertraglich in Bezug nimmt, während er dies bei einem anderen Teil der Beschäftigten unterlässt (*vgl. BAG 25. April 1995 - 3 AZR 446/94 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 25 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 8*).

cc) Ein öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber ist grundsätzlich auch über die Grenzen der einzelnen Dienststellen hinaus zur Gleichbehandlung verpflichtet. 27

(1) Wenn eine verteilende Entscheidung eines Arbeitgebers nicht auf einen einzelnen Betrieb beschränkt ist, sondern sich auf alle oder mehrere Betriebe des Unternehmens bezieht, ist die Gleichbehandlung auch betriebsübergreifend zu gewährleisten. Eine Unterscheidung zwischen den Beschäftigten in den einzelnen Betrieben ist nur zulässig, wenn es hierfür sachliche Gründe gibt (*vgl. BAG 8. November 2006 - 5 AZR 5/06 - mwN, BAGE 120, 97, 102; 2. August 2006 - 10 AZR 572/05 - Rn. 34 ff., EzA BetrVG 2001 § 75 Nr. 3; 14. Juni 2006 - 5 AZR 584/05 - BAGE 118, 268, 272 ff.; 3. Dezember 2008 - 5 AZR 74/08 - mwN, EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 19*). Dabei sind die Besonderheiten des Unternehmens und der Betriebe zu berücksichtigen. Daraus kann sich ergeben, dass die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Betrieben eine 28



sachliche Rechtfertigung für eine differenzierende Behandlung sein kann (ebenso *ErfK/Preis 9. Aufl. § 611 BGB Rn. 586*).

(2) Für die beklagte Bundesagentur für Arbeit bedeutet dies, dass die begünstigende Arbeitsvertragsgestaltung „unternehmensweit“ angewandt worden ist, indem die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter in „Agentur für Arbeit“-Dienststellen bundesweit anders geregelt worden sind als diejenigen der Mitarbeiter in Dienststellen für Arbeitslosengeld II/SGB II, jedenfalls diejenigen in ARGE n. Die Beklagte ist auf der Grundlage dieses bundesweiten Konzeptes der arbeitsvertraglichen Zuordnung der Mitarbeiter verschiedener Dienststellen verpflichtet, gegenüber ihren Mitarbeitern nicht nur im einzelnen „Betrieb“, also der jeweiligen Dienststelle, sondern in der gesamten Körperschaft entsprechend den Geboten des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu verfahren.

29

b) Die sich hieraus ergebenden Anforderungen an einen Sachgrund für die differenzierende Vertragsgestaltung der Beklagten sind in Bezug auf den Kläger erfüllt. Weder die von der Beklagten vorgenommene Gruppenbildung noch die Gruppenzuordnung ist zu beanstanden. Es liegt zwar eine Ungleichbehandlung des Klägers vor. Nach Sinn und Zweck der Maßnahme ist der von der Begünstigung ausgeschlossene Personenkreis, dem der Kläger angehört, jedoch berechtigterweise benachteiligt worden, weil er außerhalb der allgemeinen Zweckrichtung der Maßnahme steht.

30

aa) Die Beklagte hat hinsichtlich der Vergütung je nach Gruppenzugehörigkeit - Mitarbeiter mit Tätigkeit im Kundenzentrum einerseits und Mitarbeiter mit Tätigkeit in einer ARGE andererseits - unterschiedliche arbeitsvertragliche Vereinbarungen getroffen, die im Ergebnis zu einer Ungleichbehandlung hinsichtlich der Höhe der Vergütung führen können. Dies ist beim Kläger der Fall, da seine Vergütung nach Überleitung in die neue Tarifstruktur zwar nicht niedriger ist als vorher, er jedoch an dem vorgezogenen Bewährungsaufstieg, der sich weitergehend vergütungssteigernd ausgewirkt hätte, im Gegensatz zu vergleichbaren Personen aus der arbeitsvertraglich anders behandelten Gruppe nicht teilnehmen konnte.

31



bb) Die begünstigende Maßnahme der Beklagten liegt darin, dass sie in den Arbeitsverträgen mit der Gruppe der begünstigten Arbeitnehmer die Vergütungsordnung als solche mit in Bezug genommen und die Vergütung so der Tarifautomatik unterstellt hat, mit der Folge, dass die Überleitung dieser Beschäftigten in das neue Tarifsysteem unter Anwendung der späteren tarifvertraglichen Regelungen nach Abschnitt III TVÜ-BA - „Besitzstandsregelungen“ - erfolgt. Dadurch werden andere Beschäftigte der Beklagten, bei denen - wie beim Kläger - die Anwendung der Vergütungsordnung ausdrücklich ausgeschlossen und ein Gehalt in der Höhe einer bestimmten Vergütungsgruppe vereinbart wurde, dadurch benachteiligt, dass diese Beschäftigten unter der späteren tarifvertraglichen Regelung nach § 18 TVÜ-BA als „Beschäftigte mit Vergütungsvereinbarung nach MTA/MTA-O“ im Rahmen des Abschnitts V TVÜ-BA - „Überleitung besonderer Beschäftigtengruppen“ - übergeleitet werden und nicht in den Genuss der Besitzstandsregelungen in Abschnitt III TVÜ-BA kommen.

32

cc) Die Beklagte hat diese Gruppenbildung indes, soweit ersichtlich, schon nicht in Anlehnung an bestehende Vorgaben der Tarifvertragsparteien vorgenommen. Aus dem Zeitablauf ist im Gegenteil ersichtlich, dass die Beklagte die Gruppenbildung vor oder während der Verhandlungen des neuen Tarifwerkes vorgenommen hat. Sie hat dazu vorgetragen, man habe dem Umstand Rechnung tragen wollen, dass zum Zeitpunkt der Zuweisung des Klägers als Arbeitsvermittler in der ARGE diese Tätigkeit in der Vergütungsordnung zum MTA nicht enthalten gewesen sei. Deshalb sei für diese Tätigkeit generell bis zu einer tariflichen Neubewertung eine bestimmte Vergütungsgruppe konstitutiv vereinbart worden. Damit verbunden ist das Argument, dass es sich um ungleiche Sachverhalte handle, weil ein Unterschied zwischen „Arbeitsvermittlern mit Beratungsaufgaben“ im Kundenzentrum und „Arbeitsvermittlern in der ARGE“ bestehe. Zwar seien beide Tätigkeiten der Tätigkeitsebene IV TV-BA zugeordnet. Doch sei für jede dieser Tätigkeiten ein eigenes und jeweils unterschiedliches Tätigkeits- und Kompetenzprofil erstellt worden. Die neue und daher zeitweise tarifvertraglich noch nicht beschriebene Tätigkeit der Arbeitsvermittler in der ARGE sei gekennzeichnet durch Aufgaben aus dem Rechts-

33



und Tätigkeitsbereich sowohl der Arbeitslosenhilfe als auch der Sozialhilfe. Es handele sich insoweit um eine Mischung aus Arbeitsförderungsrecht (*SGB III*) und Sozialhilferecht (*SGB XII*). Im Gegensatz dazu sei die Tätigkeit als Arbeitsvermittler in den Kundenzentren gekennzeichnet durch Leistungen der Arbeitsförderung gem. § 1 Abs. 2 SGB III. Nach allem ergebe sich, dass es sich bei der Tätigkeit der Arbeitsvermittler im Kundenzentrum im Gegensatz zu der Tätigkeit der Arbeitsvermittler in der ARGE um grundlegend verschiedene Tätigkeiten handele.

dd) Dieser Vortrag der Beklagten genügt den Anforderungen an die Darlegung eines die Differenzierung rechtfertigenden sachlichen Grundes. Nachvollziehbar hat die Beklagte ausgeführt, dass die betroffenen Tätigkeiten unterschiedlich sind und dass für die neu geschaffene Tätigkeit, die sich von der vom Kläger zum Vergleich herangezogenen Tätigkeit inhaltlich unterscheidet, das alte Tarifgefüge keine Bewertungsvorgaben enthielt. Dies trägt die Ungleichbehandlung. 34

ee) Dem Vortrag des Klägers sind keine Gesichtspunkte zu entnehmen, die zu einer anderen Wertung führen könnten. 35

(1) Er hat darauf hingewiesen, dass es zum Verwaltungsalltag gehöre, Aufgabenzuordnungen durch gesetzliche Änderungen zu verschieben oder zu verändern. Es sei üblich, dass vergleichbare Beamte sich in kurzer Zeit in neue gesetzliche Aufgaben einarbeiten müssten. Im vorliegenden Fall werde das Grundgerüst - die Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt - nicht verändert. Die Ebene der Tätigkeit bleibe unverändert, auch wenn im Einzelnen die Aufgaben durch den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente erweitert worden seien. 36

(2) Diese Erwägungen können den von der Beklagten nachvollziehbar in den Vordergrund gestellten Differenzierungsgrund der Ungewissheit einer Neubewertung der betroffenen Tätigkeiten innerhalb des Vergütungssystems, also eines zwischenzeitlichen Schwebezustands, nicht entkräften. Auch wenn es üblich ist, sich in neue Tätigkeitsbereiche in kurzer Zeit einarbeiten zu 37



müssen, kann dennoch mit jeder Veränderung der Tätigkeitszuschnitte eine im Bereich der Beklagten den Tarifvertragsparteien vorbehaltene Neubewertung der auszuübenden Tätigkeit verbunden sein. Dass sich die Beklagte in einer Situation der Neustrukturierung die Möglichkeit einer Neubewertung der neuen Tätigkeit offenlassen wollte und dieses Ziel durch eine vorläufig überbrückende Vertragsgestaltung im Wege der konstitutiven Vereinbarung einer bestimmten Vergütungsgruppe unter gleichzeitigem Ausschluss der Tarifautomatik verfolgt hat, ist nicht zu beanstanden. Dass die Beklagte möglicherweise auf ein solches Übergangsstadium auch anders hätte reagieren können, beispielsweise durch vorübergehende behördeninterne Eingruppierungsrichtlinien, macht die gewählte Vorgehensweise nicht unzulässig. Mit der von der Beklagten vorgenommenen Regelung durch konstitutive Vereinbarung einer bestimmten Vergütungsgruppe unter gleichzeitigem Ausschluss der Tarifautomatik ist die Grenze zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Schlechterstellung jedenfalls nicht überschritten.

- c) Auch die weiteren Angriffe der Revision greifen nicht durch. 38
- aa) Hinsichtlich des vom Landesarbeitsgericht ausführlich behandelten Gesichtspunkts einer Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes durch die Tarifvertragsparteien ist bereits unklar, ob der Kläger sich auch insoweit zur Begründung seiner Revision auf eine Rechtsverletzung stützen will. Dies kann aber dahinstehen. Denn zu dem vom Kläger in der Revisionsbegründung erwähnten Verstoß der Tarifvertragsparteien gegen den allgemeinen Gleichheitssatz ist lediglich ausgeführt, dass und inwieweit Tarifvertragsparteien allgemein bei ihrer tariflichen Normsetzung Art. 3 Abs. 1 GG sowie Art. 3 Abs. 2 GG entsprechen müssen, ohne dass sich der Kläger auch nur ansatzweise mit den fallbezogenen Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils auseinandersetzt. Dies genügt bereits nicht den Vorgaben des § 551 Abs. 3 Nr. 2 ZPO. 39
- bb) Aus dem vom Kläger zur Begründung seiner Revision angeführten Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 20. Dezember 2007 über die Verfassungswidrigkeit der zwingenden Verpflichtung zur Bildung von ARGEn 40



(- 2 BvR 2433/04, 2434/04 - BVerfGE 119, 331) ergeben sich keine Gesichtspunkte, die die Revision stützen könnten; der Kläger zeigt solche auch nicht auf.

cc) Für eine Verletzung des rechtlichen Gehörs durch das Landesarbeitsgericht, auf die der Kläger seine Revision gleichfalls stützen wollte, liegt kein Anhaltspunkt vor und wird vom Kläger auch nichts ausgeführt. 41

III. Gem. § 97 Abs. 1 ZPO hat der Kläger die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen. 42

Bepler

Creutzfeldt

Winter

Bredendiek

Ratayczak

