

Aktenzeichen: 6 AZR 244/08
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 13. August 2009
- 6 AZR 244/08 -

I. Arbeitsgericht
Rheine

Urteil vom 7. August 2007
- 3 Ca 693/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 29. Februar 2008
- 12 Sa 1677/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Stufenzuordnung im TVöD nach Beförderung zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 1. Oktober 2007

Gesetze:

Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) § 6 Abs. 1 Satz 2, § 6 Abs. 2 Satz 1; GG Art. 3; BGB § 241 Abs. 2, § 280

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 244/08
12 Sa 1677/07
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. August 2009

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

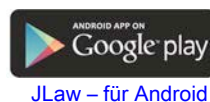
pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge sowie die ehrenamtliche Richterin Markwat und den ehrenamtlichen Richter Klapproth für Recht erkannt:



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



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 29. Februar 2008 - 12 Sa 1677/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Stufenzuordnung des Klägers im TVöD-Bund nach seiner zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 1. Oktober 2007 erfolgten Beförderung.

Der 1953 geborene Kläger ist Leiter der Berufsfeuerwehr der Beklagten auf dem Heeresflugplatz R. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung die die Beklagte bindenden Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes Anwendung und damit seit dem 1. Oktober 2005 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005.

Der Kläger erhielt bis zum Inkrafttreten des TVöD eine Vergütung nach VergGr. IVb Teil I der Anlage 1a zum BAT, die unter Berücksichtigung der Altersstufe 45 und eines Ortszuschlags der Stufe 2 sowie der allgemeinen Zulage 3.107,01 Euro brutto monatlich betrug. Die Beklagte leitete den Kläger aufgrund des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) vom 13. September 2005 in die Entgeltgruppe 10 TVöD-Bund über und ordnete ihn einer individuellen Zwischenstufe zwischen den Stufen 4 und 5 zu, aus der er seine bisherige Vergütung weiter gezahlt erhielt. Der vom Kläger bekleidete Dienstposten wurde nach dem 1. Oktober 2005 erweitert, deshalb nach VergGr. IVa Fallgr. 10 BAT neu bewertet und zur Besetzung ausgeschrieben. Einziger Bewerber auf diese Stelle war der Kläger. Mit Wirkung vom 1. Januar 2007 übertrug die Beklagte ihm den Dienstposten, gruppierte ihn in die Entgelt-



gruppe 11 TVöD-Bund ein und zahlte ihm fortan ein Gehalt der Stufe 4 dieser Entgeltgruppe von 3.200,00 Euro brutto.

Die Stufenzuordnung des Klägers nach Überleitung und Beförderung bestimmt sich nach § 6 Abs. 1 und 2 TVÜ-Bund:

4

„§ 6 Stufenzuordnung der Angestellten.

- (1) Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. Zum 1. Oktober 2007 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD.
- (2) Werden Beschäftigte vor dem 1. Oktober 2007 höhergruppiert (nach § 8 Abs. 1 und 3 1. Alternative, § 9 Abs. 3 Buchst. a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD. In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD entsprechend. Werden Beschäftigte vor dem 1. Oktober 2007 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im September 2005 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3.
- (3) ...“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die tariflichen Überleitungsbestimmungen bei Beförderung eines Arbeitnehmers vor dem 1. Oktober 2007 verletzen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und Art. 3 Abs. 1 GG. Er werde gegenüber vor dem 1. Oktober 2005 oder nach dem 1. Oktober 2007 beförderten Arbeitnehmern ungerechtfertigt benachteiligt. Mittelfristig werde er durch seine Beförderung aber auch schlechter gestellt, als wenn er gar nicht befördert worden wäre. Ein legitimes Interesse, früher Beförderte

5



schlechter zu stellen als später Beförderte, fehle. Die Systemgerechtigkeit erfordere es, ihn ab seiner Beförderung so zu entlohnen wie einen vor dem 1. Oktober 2005 beförderten, vergleichbaren Arbeitnehmer. Ihm müsse deshalb ab dem Zeitpunkt seiner Beförderung eine Vergütung nach einem aus der VergGr. IVa BAT gebildeten Vergleichsentgelt gezahlt werden. Ausgehend von dieser Vergütung müsse er am allgemeinen Stufenaufstieg nach § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund teilnehmen, so dass ihm ab dem 1. Oktober 2007 eine Vergütung nach Entgeltgruppe 11 Stufe 5 TVöD-Bund zu zahlen sei. Soweit für Arbeitnehmer, die nach Überleitung in den TVöD, aber vor dem 1. Oktober 2007 befördert worden seien, kein Stufenaufstieg vorgesehen sei, liege eine unwirksame Rückwirkung vor.

Jedenfalls habe er unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes Anspruch auf eine Vergütung aus der Entgeltgruppe 11 Stufe 5 TVöD-Bund ab dem 1. Oktober 2007. Die Beklagte habe ihn auf die vergütungsrechtlichen Konsequenzen einer Beförderung hinweisen müssen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. Januar 2007 entsprechend der Entgeltgruppe 11 TVöD in der Zwischenstufe zwischen Stufe 4 und Stufe 5 mit einem Grundgehalt von 3.528,97 Euro zu vergüten,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. Oktober 2007 nach der Entgeltgruppe 11 Stufe 5 TVöD mit einem monatlichen Grundgehalt von 3.635,00 Euro zu vergüten.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags die tarifliche Regelung als verfassungsgemäß verteidigt. Dabei müsse auch berücksichtigt werden, dass die Gesamteinkünfte des Klägers - ausgehend von der tariflichen Vergütungshöhe im Sommer 2007 - bis zum Erreichen der Rentenaltersgrenze im Februar 2018 um rund 15.000,00 Euro brutto höher lägen als ohne seine Beförderung.



Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagbegehren weiter.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet.

10

A. Die Klage ist zulässig. Der Kläger hat das nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Soweit er im Verlauf des Berufungsverfahrens den Antrag zu Ziff. 1 hätte abschließend beziffern können, lässt dies das Feststellungsinteresse nicht entfallen. Wird erst im Lauf des Rechtsstreits die abschließende Bezifferung einer Forderung möglich, wirkt das ursprüngliche Feststellungsinteresse fort (*BAG 18. März 1997 - 9 AZR 84/96 - BAGE 85, 306, 308*).

11

B. Die Klage ist jedoch unbegründet. Der Kläger ist nach seiner Beförderung gemäß § 6 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund seit dem 1. Januar 2007 der Entgeltgruppe 11 Entwicklungsstufe 4 TVöD-Bund zugeordnet. Ein allgemeiner Stufenaufstieg zum 1. Oktober 2007 aus dieser Stufe erfolgte nach § 6 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TVÜ-Bund nicht mehr. Diese Regelungen sind mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. Die Beklagte schuldet die vom Kläger begehrte höhere Vergütung auch nicht unter dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes.

12

I. Die Beklagte hat den Kläger aufgrund der Überleitungsbestimmungen in § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund mit einem seinem bisherigen Entgelt entsprechenden Vergleichsentgelt von 3.107,01 Euro brutto tarifgerecht einer individuellen Zwischenstufe zwischen der Stufe 4 und 5 der Entgeltgruppe 10 TVöD-Bund zugeordnet (*zu den zur Ermittlung der Vergütung der übergeleiteten Arbeitnehmer erforderlichen drei Schritten ausführlich Senat 26. Juni 2008 - 6 AZR 498/07 - Rn. 18 ff., AP BMT-G II § 6 Nr. 2 = EzTöD 320 TVÜ-VKA § 7 Nr. 2*). Darüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.

13



- II. Die Beklagte hat den Kläger aufgrund seiner Beförderung seit dem 1. Januar 2007 nach § 6 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund ebenfalls tarifgerecht der Stufe 4 der Entgeltgruppe 11 TVöD-Bund zugeordnet, da dies die reguläre Stufe war, deren Verdienst mindestens seiner individuellen Zwischenstufe entsprach. Aus dieser Stufe erhielt er im Zeitpunkt seiner Beförderung mit einem monatlichen Entgelt von 3.200,00 Euro brutto rund 100,00 Euro brutto monatlich mehr als vor seiner Beförderung. Ein Aufstieg in die Stufe 5 seiner Entgeltgruppe zum 1. Oktober 2007 nach § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund erfolgte nach seiner Höhergruppierung nicht mehr. Dieser allgemeine Stufenaufstieg war Arbeitnehmern vorbehalten, die noch zu diesem Zeitpunkt einer individuellen Zwischenstufe zugeordnet waren. Gemäß § 6 Abs. 2 Satz 1 letzter Halbs. TVÜ-Bund richtet sich der weitere Stufenaufstieg seit der Beförderung des Klägers dagegen nach den Regelungen des TVöD (*vgl. Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand Januar 2006 § 6 TVÜ-Bund Rn. 4; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Stand Dezember 2007 TVÜ-Bund/TVÜ-VKA Rn. 75*). Die Stufenlaufzeit beträgt in Stufe 4 vier Jahre, wobei diese Zeit je nach Leistung des Arbeitnehmers verkürzt oder verlängert werden kann (§ 16 Abs. 4 TVöD-Bund iVm. § 17 Abs. 2 TVöD). 14
- III. Entgegen der Auffassung des Klägers sind die Regelungen des § 6 Abs. 1 und Abs. 2 TVÜ-Bund mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. Dies gilt auch, soweit dadurch vor dem 1. Oktober 2007 höhergruppierte Angestellte vom allgemeinen Stufenaufstieg nach § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund ausgenommen waren. Deshalb war die Beklagte weder verpflichtet, dem Kläger ab seiner Beförderung ein Entgelt wie einem im Zeitpunkt der Beförderung nach der VergGr. IVa BAT vergüteten, im Übrigen vergleichbaren Arbeitnehmer zu zahlen, noch muss sie ihm seit dem 1. Oktober 2007 ein Entgelt nach der Stufe 5 der Entgeltgruppe 11 TVöD-Bund gewähren. 15
1. Die Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Die Schutzpflichtfunktion der Grundrechte verpflichtet die Arbeitsgerichte jedoch dazu, Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheits- und sachwidrigen Differenzierungen führen 16



und deshalb Art. 3 GG verletzen. Dabei kommt den Tarifvertragsparteien als selbständigen Grundrechtsträgern allerdings aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Wie weit dieser reicht, hängt von den im Einzelfall vorliegenden Differenzierungsmerkmalen ab, wobei den Tarifvertragsparteien in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen eine Einschätzungsprärogative zusteht (*Senat 18. Dezember 2008 - 6 AZR 287/07 - EzTöD 320 TVÜ-VKA § 11 Abs. 1 Nr. 13*).

2. Der Kläger hat aufgrund des Zeitpunkts, zu dem seine Beförderung vergütungswirksam geworden ist, Vergütungsnachteile sowohl gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern, die vor dem 1. Oktober 2005 befördert worden sind, als auch gegenüber solchen, bei denen dies nach dem 1. Oktober 2007 geschehen ist. Vorübergehend wird er dadurch auch finanziell schlechter gestellt, als wenn er gar nicht befördert worden wäre. 17

a) Wäre der Kläger vor der Überleitung in den TVöD befördert und ihm der laut Schreiben der Beklagten vom 4. Januar 2007 nach VergGr. IVa Fallgr. 10 Teil I der Anlage 1a zum BAT bewertete Dienstposten übertragen worden, so wäre er mit einem Vergleichsentgelt von 3.533,71 Euro brutto in die Entgeltgruppe 11 TVöD-Bund übergeleitet und dort einer individuellen Zwischenstufe zwischen Stufe 4 und 5 zugeordnet worden. Ab dem 1. Oktober 2007 wäre er im Wege des allgemeinen Stufenaufstiegs in die Stufe 5 dieser Entgeltgruppe aufgestiegen, aus der er fortan 3.635,00 Euro brutto monatlich gezahlt bekommen hätte. 18

b) Wäre der Kläger erst nach dem 1. Oktober 2007 befördert worden, wäre er aufgrund des allgemeinen Stufenaufstiegs nach § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund zunächst ab 1. Oktober 2007 nach Entgeltgruppe 10 Stufe 5 TVöD-Bund vergütet worden und hätte ein monatliches Bruttoentgelt von 3.380,00 Euro erzielt. Mit seiner Beförderung wäre er deshalb der Stufe 5 der Entgeltgruppe 11 TVöD-Bund zugeordnet worden, so dass er seitdem 3.635,00 Euro brutto monatlich verdient hätte. 19



c) Wäre der Kläger gar nicht befördert worden, so hätte er nach § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund mit Wirkung zum 1. Oktober 2007 jedenfalls am allgemeinen Stufenaufstieg teilgenommen und deshalb seit diesem Tag ein monatliches Entgelt nach Stufe 5 der Entgeltgruppe 10 TVöD-Bund von 3.380,00 Euro brutto erhalten. 20

3. Diese Folgen des tariflichen Überleitungsrechts sind jedoch mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. 21

a) Die Benachteiligung des Klägers gegenüber vor dem 1. Oktober 2005 und nach dem 1. Oktober 2007 beförderten Arbeitnehmern folgt aus den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Stichtagen, zu denen der TVöD in Kraft getreten ist und alle noch in individuellen Zwischenstufen geführten Angestellten in die regulären Stufen des neuen Entgeltsystems überführt wurden. Die Beförderung des Klägers aufgrund der Höherbewertung seines Dienstpostens ist zwischen diesen beiden Stichtagen erfolgt. Stichtagsregelungen sind Typisierungen in der Zeit, die nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Ausdruck einer gebotenen pauschalisierenden Betrachtung sind. Eine Umstellung von Vergütungssystemen ist ohne Stichtagsregelung nicht durchführbar. Eine solche ist aus Gründen der Praktikabilität ungeachtet der damit verbundenen Härten zur Abgrenzung des begünstigten Personenkreises sachlich gerechtfertigt, wenn sich die Wahl des Stichtags am gegebenen Sachverhalt orientiert (*Senat 11. Dezember 2003 - 6 AZR 64/03 - BAGE 109, 110, 120*). Das war bei beiden Stichtagen der Fall. 22

Der TVöD ist am 1. Oktober 2005 in Kraft getreten (§ 39 Abs. 1 TVöD). 23
Da sich der Wechsel des Entgeltsystems am 1. Oktober 2005 vollzog, war es sachgerecht, dass sich Beförderungen vor und nach diesem Stichtag bei der Überleitung in den TVöD unterschiedlich auswirken konnten. Die Wahl dieses Stichtags rügt deshalb der Kläger mit seiner Revision ausdrücklich nicht mehr.

Auch der Stichtag 1. Oktober 2007 orientiert sich am gegebenen Sachverhalt und ist demnach vertretbar. Bis zu diesem Stichtag sollten grundsätzlich alle in den TVöD übergeleiteten Angestellten vollständig in das reguläre Stufen- system überführt worden sein (*vgl. Senat 17. Juli 2008 - 6 AZR 635/07 - Rn. 14*, 24



AP AVR Caritasverband Anlage 1 Nr. 4 = EzTöD 320 TVÜ-VKA § 5 Abs. 2 Ortszuschlag Nr. 13). Den Tarifvertragsparteien kam hinsichtlich der Zeitspanne, die sie für den Abschluss der Überleitung in das neue Entgeltsystem im Hinblick auf das legitime Ziel, es zeitnah nach seiner Einführung einheitlich für möglichst alle übergeleiteten Angestellten zur Anwendung zu bringen, für erforderlich, aber auch ausreichend hielten, ein weiter Einschätzungsspielraum zu (vgl. zum Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien bei Festsetzung eines Stichtags Senat 18. März 2004 - 6 AZR 199/03 - zu II 4 der Gründe, AP TVG § 4 Rationalisierungsschutz Nr. 41 = EzBAT TV Rationalisierungsschutz TV vom 9. Januar 1987 Nr. 7). Diesen haben sie nicht überschritten.

b) Die Herausnahme von Angestellten, die wie der Kläger zwischen den beiden Stichtagen befördert worden sind, aus dem allgemeinen Stufenaufstieg zum 1. Oktober 2007 ist mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. Bei Anlegung des gebotenen typisierenden Maßstabs ist dadurch keine gleichheitswidrige Gruppenbildung erfolgt.

25

aa) Die Tarifvertragsparteien haben sich dafür entschieden, die zum 1. Oktober 2005 in den TVöD übergeleiteten Angestellten, die zu diesem Zeitpunkt noch einer individuellen Zwischenstufe zugeordnet waren, mit dem 1. Oktober 2007 vollständig in die neue Entgeltstruktur zu integrieren. Dazu haben sie die Zwischenstufen, die noch weitgehend die bisherige Entgeltstruktur widerspiegeln, aufgelöst und die Angestellten der nächsthöheren regulären Stufe ihrer Entgeltgruppe zugeordnet. Bei den Angestellten, die wie der Kläger zwischen den beiden Stichtagen befördert worden waren, hätte dagegen der Aufstieg in die nächsthöhere reguläre Stufe der Entgeltgruppe zum 1. Oktober 2007 der Tarifsystematik widersprochen. Diese Angestellten befanden sich aufgrund ihrer Beförderung bereits in einer regulären Entwicklungsstufe der Entgeltgruppe, aus der sie seit ihrer Höhergruppierung vergütet wurden. Sie waren deshalb bereits vollständig in die neue Tarifstruktur integriert. Die Gruppen der zwischen den beiden Stichtagen beförderten Angestellten und der weiterhin aus einer individuellen Zwischenstufe vergüteten Angestellten waren demnach am 1. Oktober 2007 nicht mehr vergleichbar.

26



bb) § 6 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TVÜ-Bund hat darüber hinaus keine gezielte und dauerhafte Benachteiligung aller zwischen den beiden Stichtagen beförderten Angestellten zur Folge. Vielmehr kommt es nach Beförderungen aufgrund der tariflichen Entgeltsystematik grundsätzlich nur in Einzelfällen und auch dann nur für begrenzte Zeiträume zu einer niedrigeren Vergütung als bei Verbleib in der bisherigen Tätigkeit.

27

(1) Das Überleitungsrecht gewährleistete, dass Angestellte, die zwischen den beiden Stichtagen befördert worden sind, dadurch in den Entgeltgruppen 1 bis 8 - gegebenenfalls durch eine Garantiezulage - zumindest 25,00 Euro brutto monatlich und in den höheren Entgeltgruppen mindestens 50,00 Euro brutto monatlich mehr verdienten. Dies ergibt sich aus dem Verweis in § 6 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-Bund auf § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD in der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung. Allerdings konnte es vorkommen, dass der beförderte Angestellte, der am allgemeinen Stufenaufstieg nicht mehr teilnahm, wie der Kläger nach dem 1. Oktober 2007 vorübergehend weniger verdiente als ein nicht beförderter Angestellter, der am 1. Oktober 2007 in die nächsthöhere reguläre Stufe der bisherigen Entgeltgruppe des Beförderten aufgestiegen war. Das konnte insbesondere bei Angestellten geschehen, die aufgrund ihres nach § 5 TVÜ-Bund gebildeten Vergleichsentgelts einer individuellen Zwischenstufe ihrer Entgeltgruppe zugeordnet worden waren, aus der sie eine Vergütung erhielten, die nur geringfügig über dem nach der nächstniedrigeren regulären Stufe zu zahlenden Entgelt lag. Wurden diese Angestellten befördert, konnte es in einigen Entgeltgruppen dazu kommen, dass sie in der höheren Entgeltgruppe einer regulären Stufe zugeordnet werden mussten, die mehr als eine Stufe unter ihrer bisherigen individuellen Zwischenstufe lag. § 6 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund stellte nur sicher, dass sie einer Stufe zugeordnet wurden, aus der sie eine höhere Vergütung als zuvor erhielten, mindestens aber der Stufe 2. Verstärkt wurde das Risiko von Vergütungsnachteilen, wenn die Beförderung aus einer Entgeltgruppe erfolgte, bei der die Vergütung der nächsthöheren regulären Stufe höher war als die aus derselben Stufe der nächsthöheren Entgeltgruppe. Das war in der Entgeltgruppe 3 Stufe 2, Entgeltgruppe 4 Stufe 2, Entgeltgruppe 5 Stufen 2 und 3, Entgelt-

28



gruppe 6 Stufen 2 und 3, Entgeltgruppe 10 Stufen 2 bis 4, Entgeltgruppe 11 Stufen 2 und 4, Entgeltgruppe 12 Stufen 2 bis 4 sowie der Entgeltgruppe 13 Stufen 3 und 4 der Fall.

(2) Diese vorübergehenden Vergütungsnachteile für einzelne Arbeitnehmer durften die Tarifvertragsparteien aber bei der Umstellung auf das gänzlich neue Tarifsystem des TVöD in Kauf nehmen. Die Angestellten wurden in den TVöD unter Wahrung ihres individuellen Besitzstandes übergeleitet, der noch die Vergütungsstruktur des BAT abbildete, nach der für die Höhe der Vergütung neben der Art der Tätigkeit das Alter bzw. die Beschäftigungsdauer sowie der Familienstand unter Berücksichtigung des Umstandes, ob der Ehepartner ebenfalls im öffentlichen Dienst beschäftigt war, maßgeblich war. Dies hatte eine unübersehbare Vielzahl von individuellen Zwischenstufen zur Folge, wobei auch Angestellte mit gleicher Tätigkeit aufgrund unterschiedlicher Beschäftigungsdauer und Familienstandes verschiedenen Zwischenstufen zugeordnet sein konnten. Die individuellen Zwischenstufen konnten nah an der nächstniedrigeren bzw. -höheren regulären Stufe einer Entgeltgruppe liegen oder auch weiter davon entfernt sein. Aufgrund der Komplexität und der Vielzahl der zu regelnden Konstellationen war es - worauf zutreffend bereits das Landesarbeitsgericht abgestellt hat - unmöglich, eine Entgeltstruktur zu schaffen, bei der eine Beförderung in keinem denkbaren Fall vorübergehende finanzielle Nachteile mit sich bringen konnte.

Zudem haben die Tarifvertragsparteien in Wahrnehmung ihrer Tarifautonomie eine Entgeltstruktur ausgehandelt, die von stark unterschiedlichen Gehaltssteigerungen zwischen den verschiedenen Entgeltgruppen und Stufen gekennzeichnet ist. So wird aus der Entwicklungsstufe 4 als erster leistungsabhängiger Stufe in der Entgeltgruppe 9 eine etwa 13 % höhere Vergütung als aus der Stufe 3 dieser Entgeltgruppe erzielt, während der Unterschied zwischen diesen Stufen in der Entgeltgruppe 8 nur etwa 4 % und in der Entgeltgruppe 10 nur etwa 7 % beträgt. Die Tarifvertragsparteien mussten daher für die vergütungsrechtlichen Folgen von Beförderungen in dem Zeitraum zwischen der Einführung des TVöD und dem Abschluss der Überleitung in das neue Tarif-



system am 1. Oktober 2007 generalisierende und typisierende Regelungen treffen. Sie durften bei den Überleitungsbestimmungen insbesondere die Handhabbarkeit des neuen Entgeltsystems bedenken und konnten deshalb von Differenzierungen absehen, die der Praktikabilität der Überleitungsnormen entgegengestanden hätten (vgl. *BVerfG 27. Januar 1998 - 1 BvL 22/93 - zu B I 4 a der Gründe, BVerfGE 97, 186*). Sie waren nicht gehalten, allen Besonderheiten des Einzelfalls jeweils durch Sonderregelungen Rechnung zu tragen. Die tariflichen Regelungen gewährleisteten, dass beförderte Arbeitnehmer in jedem Fall mehr verdienten als unmittelbar vor ihrer Beförderung. Wie ausgeführt, stand die Herausnahme der beförderten Angestellten aus dem allgemeinen Stufenaufstieg auch im Einklang mit der Tarifsystematik. Die von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen Verallgemeinerungen waren deshalb tragfähig und die Differenzierungsmerkmale, an die sie knüpften, waren im Normzweck angelegt (vgl. *Senat 18. Dezember 2008 - 6 AZR 287/07 - Rn. 26, EzTöD 320 TVÜ-VKA § 11 Abs. 1 Nr. 13*).

Eine Sonderregelung zur Vermeidung von Vergütungsnachteilen bei Beförderungen in allen Einzelfällen hätte schließlich zu einem noch komplizierteren und schwerer zu handhabenden Regelwerk geführt. Eine solche Regelung hätte zudem entgegen dem Willen der Tarifvertragsparteien das Vergütungssystem des BAT perpetuiert und die endgültige Umstellung auf die neue Entgeltstruktur erheblich verzögert. Der effizienten Umsetzung des neuen Tarifwerks hätte es entgegen gestanden, wenn sich bei allen Beförderungen zwischen den beiden Stichtagen der Vergütungsanspruch des Angestellten jeweils nach der für ihn günstigsten Regelung in Kombination des alten und des neuen Tarifrechts errechnen würde. Eine derartige Sonderregelung mussten die Tarifvertragsparteien deshalb nicht treffen (vgl. *Senat 21. April 2005 - 6 AZR 440/04 - zu 3 b der Gründe*).

(3) Dem berechtigten Interesse der zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 1. Oktober 2007 beförderten Angestellten, dass sich die Beförderung, die grundsätzlich mit gesteigerter Verantwortung und Qualifikation verbunden ist, finanziell wenigstens langfristig auszahlt, haben die Tarifvertragsparteien in

31

32



ausreichendem Maße Rechnung getragen. Zugleich haben sie damit sicher gestellt, dass die finanzielle Benachteiligung beförderter Angestellter bei typisierender Betrachtung nicht sehr intensiv ist. Langfristig gesehen führt eine Beförderung grundsätzlich auch für die Angestellten, die seit dem 1. Oktober 2007 zunächst weniger verdient haben als die nicht beförderten Angestellten ihrer bisherigen Entgeltgruppe nach dem allgemeinen Stufenaufstieg, zu einem Vergütungsvorteil gegenüber den nicht beförderten Angestellten. In der höheren Entgeltgruppe kann der beförderte Angestellte durch den weiteren Stufenaufstieg einen höheren Verdienst erzielen und die höheren Entwicklungsstufen auch früher erreichen als der nicht beförderte Angestellte, weil die Stufenlaufzeit bei ihm bereits mit der Beförderung und nicht erst mit dem 1. Oktober 2007 begonnen hat. Zwar weist der Kläger zu Recht darauf hin, dass ab der dritten Stufe der Aufstieg leistungsabhängig erfolgt, also nicht für jeden Einzelfall prognostiziert werden kann, ob und wann der beförderte Angestellte in die höheren Stufen aufsteigt und ob er insbesondere die Endstufe seiner neuen Entgeltgruppe tatsächlich erreicht. Bei typisierender Betrachtung durften die Tarifvertragsparteien aber davon ausgehen, dass der beförderte Angestellte auch in der höheren Entgeltgruppe zumindest durchschnittliche Leistungen erbringen und deshalb nach den in § 16 Abs. 3 TVöD geregelten Zeiten die nächste Stufe erreichen wird und besonders leistungsstarke Angestellte schneller im Stufensystem des TVöD aufsteigen, also schneller auch tatsächlich finanziell von ihrer Beförderung profitieren.

Auch der Kläger erzielt aufgrund seiner Beförderung einen höheren Verdienst, wenn - unter Zugrundelegung des zu erwartenden Stufenaufstiegs - der gesamte Zeitraum bis zu seinem voraussichtlichen Renteneintritt im Februar 2018 berücksichtigt wird. Er hat zunächst von Januar bis September 2007 monatlich rund 100,00 Euro brutto mehr als vor seiner Beförderung verdient. Seit Oktober 2007 verdient er monatlich 180,00 Euro brutto weniger, als wenn er nicht befördert worden wäre und deshalb in der Entgeltgruppe 10 im Wege des allgemeinen Stufenaufstiegs in die Entwicklungsstufe 5 als Endstufe dieser Entgeltgruppe aufgestiegen wäre. Diese Vergütungsdifferenz hat sich aufgrund der Tariflohnerhöhungen zum 1. Januar 2008 und 1. Januar 2009

33

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



noch geringfügig erhöht. Erst wenn der Kläger in der Entgeltgruppe 11 in die Stufe 5 aufsteigt, erzielt er einen höheren Verdienst als wenn er in der Entgeltgruppe 10 verblieben wäre. Dann verdient er bis zum Renteneintritt - unter Zugrundelegung der aktuellen Entgelttabelle - mit 3.905,62 Euro brutto monatlich 270,27 Euro brutto mehr als ohne seine Beförderung. Diese Differenz wird sich aufgrund weiterer zu erwartender Tariflohnerhöhungen noch geringfügig erhöhen. Bei durchschnittlichen Leistungen wird der Kläger gemäß § 16 Abs. 4 TVöD-Bund am 1. Januar 2011 in die Stufe 5 der Entgeltgruppe 11 aufsteigen. Selbst wenn sich dieser Aufstieg verzögert, ist die Prognose gerechtfertigt, dass der Kläger unter normalen Umständen bis zu seinem Renteneintritt insgesamt ein deutlich höheres Bruttoentgelt erzielt haben wird als ohne seine zum 1. Januar 2007 erfolgte Beförderung.

cc) Soweit für Fälle wie den des Klägers, bei dem der durch die Beförderung eingetretene vorübergehende Vergütungsnachteil besonders groß ist, eine Härtefallregelung denkbar gewesen sein mag, waren die Tarifvertragsparteien entgegen der Auffassung der Revision zu einer derartigen Regelung unter dem Gesichtspunkt des Art. 3 Abs. 1 GG nicht verpflichtet. Die Tarifvertragsparteien müssen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste und gerechteste Lösung wählen (*Senat 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - BAGE 111, 8, 19*).

IV. Die Überleitungsregelung in § 6 TVÜ-Bund steht auch im Einklang mit dem aus dem Rechtsstaatprinzip des Art. 20 Abs. 3 GG folgenden Rückwirkungsverbot. Entgegen der Auffassung des Klägers mussten die Tarifvertragsparteien in § 6 Abs. 2 TVÜ-Bund keinen Nachteilsausgleich für den im neuen Tarifsysteem nicht mehr vorgesehenen Bewährungsaufstieg nach dem alten Tarifrecht vorsehen. Dafür haben sie mit § 8 TVÜ-Bund eine eigenständige Regelung geschaffen. Im Übrigen haben sie mit dem Vergleichsentgelt sichergestellt, dass die Arbeitnehmer durch die Überleitung in das neue Tarifsysteem nicht schlechter als zuvor vergütet werden, und dadurch dem Rückwirkungsverbot genügt (*vgl. Senat 30. Oktober 2008 - 6 AZR 32/08 - Rn. 20, ZTR 2009, 84*).

34

35



- V. Die Beklagte hat mit der Vergütung des Klägers nicht den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. Die Beklagte hat lediglich die Normen des TVÜ-Bund und des TVöD-Bund vollzogen (vgl. BAG 6. Juli 2005 - 4 AZR 27/04 - Rn. 16, BAGE 115, 185; Schaub/Linck Arbeitsrechts-Handbuch 13. Aufl. § 112 Rn. 17). Entgegen der Auffassung der Revision ergibt sich nichts anderes daraus, dass die Beklagte auf Arbeitgeberseite an der Normsetzung beteiligt gewesen ist. Der Bund ist - wie jeder andere tarifgebundene Arbeitgeber - verpflichtet, die von ihm geschlossenen Tarifverträge einheitlich auf die Normunterworfenen anzuwenden. 36
- VI. Der Kläger kann schließlich eine Vergütung aus der Entgeltgruppe 11 Stufe 5 TVöD-Bund ab dem 1. Oktober 2007 nicht im Wege des Schadensersatzes (§ 280 Abs. 1 BGB iVm. § 241 Abs. 2 BGB) beanspruchen. 37
- Der Kläger macht geltend, dass er sich bei entsprechendem Hinweis der Beklagten auf die für ihn nachteiligen Folgen einer Beförderung vor dem 1. Oktober 2007 erst nach diesem Stichtag auf die ausgeschriebene, höher bewertete Stelle beworben hätte. Es kann zugunsten des Klägers unterstellt werden, dass ihm als einzigem Bewerber diese Stelle auch dann noch übertragen worden wäre. Die Beklagte musste den Kläger auf die vorübergehend nachteiligen finanziellen Folgen einer bis zum 1. Oktober 2007 erfolgenden Übertragung des höher bewerteten Dienstpostens jedoch nicht hinweisen. Dem Arbeitgeber obliegt keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen. Er muss den Arbeitnehmer allerdings unaufgefordert über alle Umstände informieren, die diesem unbekannt, aber für seine Entscheidungen im Zusammenhang mit der Durchführung des Arbeitsvertrags erheblich sind. Weitergehende Aufklärungs- und Hinweispflichten des Arbeitgebers können sich im Einzelfall als Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung ergeben (BAG 4. Oktober 2005 - 9 AZR 598/04 - BAGE 116, 104, 116). 38
- Nach diesen Grundsätzen musste die Beklagte den Kläger nicht auf die Folgen des tariflichen Überleitungsrechts für die Vergütung des Klägers in der Zeit bis zum Aufstieg in die Endstufe der Entgeltgruppe 11 TVöD-Bund hin- 39



weisen. Sie durfte davon ausgehen, dass dem Kläger die finanziellen Folgen der Beförderung bekannt waren. Die Regelung des § 6 Abs. 1 und Abs. 2 TVÜ-Bund ist anders als viele andere Bestimmungen des Überleitungsrechts in den TVöD ohne Weiteres aus sich heraus verständlich. Die Beklagte durfte deshalb annehmen, dass der Kläger sich selbst über die Folgen seiner Bewerbung informiert hatte (*vgl. BAG 13. Juni 1996 - 8 AZR 415/94 - zu IV 1 der Gründe*). Aus dem Umstand, dass die beklagte Bundesrepublik unter Federführung des Bundesministeriums des Inneren die Tarifverhandlungen zum TVÜ-Bund geführt hat, folgt nichts anderes, weil nicht vorgetragen und auch nicht ersichtlich ist, dass die Beklagte eine von ihr vermutete Unkenntnis über das Tarifrecht rechtsmissbräuchlich ausgenutzt hat oder die Stelle gezielt wegen der sich für den Kläger ergebenden Vergütungsnachteile zwischen dem 1. Oktober 2005 und 1. Oktober 2007 ausgeschrieben und besetzt hat.

C. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen.

40

Fischermeier

Linck

Spelge

H. Markwat

Klapproth

