

Aktenzeichen: 6 AZR 752/08
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 13. August 2009
- 6 AZR 752/08 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim Kammern Heidelberg

Urteil vom 13. März 2008
- 5 Ca 469/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
Kammern Mannheim

Urteil vom 30. Juli 2008
- 12 Sa 58/08 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Stufenaufstieg von Arbeitern des öffentlichen Dienstes

Gesetze:

Tarifvertrag zur Überleitung der Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinik
Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm in den TV UK-Entgelt und zur
Regelung des Übergangsrechts vom 13. Juni 2007 (TVÜ UK-Entgelt)
§§ 5, 7; GG Art. 3 Abs. 1, Art. 20 Abs. 3

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

teilweise Parallelsachen 13. August 2009 - 6 AZR 177/08 - (führend) und -
6 AZR 752/08 - (vorliegend)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 752/08

12 Sa 58/08

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. August 2009

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

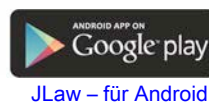
pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 13. August 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge sowie den ehrenamtlichen Richter Schäferkord und die ehrenamtliche Richterin Stang für Recht erkannt:



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



1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 30. Juli 2008 - 12 Sa 58/08 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim - Kammern Heidelberg - vom 13. März 2008 - 5 Ca 469/07 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten eines Arbeiters für den Stufenaufstieg innerhalb einer Entgeltgruppe im neuen Tarfsystem des öffentlichen Dienstes.

1

Der Kläger ist seit dem 1. Oktober 1992 bei der beklagten Klinik als Heizungsmonteur beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand bis zum 30. Juni 2007 der Manteltarifvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen des Bundes und der Länder (*MTArb*) Anwendung. Zum 1. Juli 2007 wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers in den Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinik Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm (*TV UK-Entgelt*) vom 13. Juni 2007 übergeleitet. Gem. diesem Tarifvertrag bestimmt sich die Vergütung nach der Entgeltgruppe, in die die Arbeitnehmer eingruppiert sind, und der Entgeltstufe, der sie innerhalb der Entgeltgruppe zugeordnet sind. Die Beklagte ordnete den Kläger aus der Lohngruppe 5a des *MTArb* der Entgeltgruppe 5 des *TV UK-Entgelt* und in dieser Entgeltgruppe aufgrund seiner Beschäftigungszeit von mehr als 14, aber weniger als 15 Jahren bei der Beklagten der Entgeltstufe 5 zu. Diese Überleitung erfolgte, wie zwischen den Parteien unstreitig ist, tarifgerecht.

2



Die Parteien streiten darüber, ob sich der weitere Stufenaufstieg des Klägers in seiner Entgeltgruppe nach seiner gesamten Beschäftigungszeit bei der Beklagten richtet, also dafür die Zeit seit Oktober 1992 zugrunde zu legen ist, oder ob dafür die erforderliche Stufenlaufzeit in vollem Umfang nach dem 1. Juli 2007 zurückgelegt worden sein muss. Bei regulärem Stufenaufstieg, dh. ohne dessen Vorziehen wegen besonderer Leistungen und ohne dessen Verzögerung wegen schlechter Leistungen, erreicht der Kläger erst zum 1. Juli 2012 die Stufe 6 als die letzte seiner Entgeltgruppe. Der Kläger begehrt eine Vergütung nach der Stufe 6 der Entgeltgruppe 5 des TV UK-Entgelt bereits nach Ablauf einer Gesamtbeschäftigungszeit von 15 Jahren, dh. seit dem 1. Oktober 2007.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, sein bei Überleitung in den TV UK-Entgelt erreichter Status samt überhängender Beschäftigungsdauer sei die Basis für den künftigen Stufenaufstieg. Er habe damit bei Inkrafttreten des TV UK-Entgelt bereits vier Jahre und neun Monate in der Entgeltstufe 5 seiner neuen Entgeltgruppe zurückgelegt. Von diesem individuellen Stufenprofil als status quo ausgehend müsse der weitere Stufenaufstieg unter Berücksichtigung der in § 5 Abs. 3 TV UK-Entgelt festgelegten Zeiten erfolgen. Werde die überhängende Beschäftigungsdauer nicht berücksichtigt, komme es durch die Nichtberücksichtigung von bis zu fünf Beschäftigungsjahren zu groben Ungleichbehandlungen der Arbeiter.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger seit dem 1. Oktober 2007 nach Stufe 6 der Entgelttabelle zum Tarifvertrag TV UK-Entgelt zu entlohnen und die jeweiligen Bruttonachzahlungsbeträge ab Rechtshängigkeit mit fünf Prozent über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages ausgeführt, von der Überleitung zweier unterschiedlicher Lohn- bzw. Vergütungsgruppensysteme in ein völlig neu aufgebautes Entgeltgruppensystem könnten nicht alle Mitarbeiter gleichermaßen profitieren. Insgesamt stelle das neue Tarifrecht jedoch sicher, dass kein Mitarbeiter im Vergleich zum bisherigen



Entlohnungssystem finanziell schlechter gestellt sei. Für ein individuelles Stufenprofil bestehe nach den tariflichen Regelungen eindeutig kein Raum.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung des Klägers stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision, mit der sie Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils begehrt.

7

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Der Kläger ist nicht bereits zum 1. Oktober 2007 in die Stufe 6 der Entgeltgruppe 5 aufgestiegen. Die Klage ist daher abzuweisen.

8

I. Für die Überleitung des Arbeiters in den TV UK-Entgelt und seinen weiteren Stufenaufstieg im neuen Entgeltsystem sind die §§ 5 und 7 des Tarifvertrages zur Überleitung der Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinik Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm in den TV UK-Entgelt und zur Regelung des Übergangsrechts vom 13. Juni 2007 (*TVÜ UK-Entgelt*) maßgeblich. Ausweislich der Protokollerklärungen jeweils zu § 1 dieser Tarifverträge umfasst die in ihnen stets verwendete weibliche Form auch die männliche Form.

9

1. § 5 TVÜ UK-Entgelt bestimmt für die Berechnung des Vergleichsentgelts:

10

- „(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TV UK wird für die Arbeitnehmerinnen nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der Bezüge, die im Juni 2007 zustehen, nach den Absätzen 2 bis 6 gebildet.

...

- (3) Bei Arbeitnehmerinnen aus dem Geltungsbereich des TV UK, die bisher unter die Entlohnungsbestimmungen des MTArb gefallen sind, wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.



- (4) Arbeitnehmerinnen, die im Juli 2007 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung beziehungsweise den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Lebensalters- beziehungsweise Lohnstufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Juni 2007 erfolgt. “

§ 6 Abs. 3 TVÜ UK-Entgelt enthält für die Stufenzuordnung von Angestellten folgende Regelung:

11

- „(3) Arbeitnehmerinnen, deren individuelles Zwischenentgelt unter der Stufe 2 liegt, erhalten bereits zum 1. Juli 2008 die Stufe 2. Diese vorzeitige Stufenzuordnung bleibt bis einschließlich 30. Juni 2009 für den weiteren Stufenaufstieg unberücksichtigt. Der weitere Stufenaufstieg errechnet sich demnach so, als ob die Arbeitnehmerin zum 1. Juli 2009 der Stufe 2 zugeordnet worden wäre.“

§ 7 TVÜ UK-Entgelt regelt die Stufenzuordnung:

12

- „(1) Arbeitnehmerinnen aus dem Geltungsbereich des Lohngruppenverzeichnis zum MTArb (TV Lohngruppen TdL) werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach § 6 MTArb der Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des TV UK-Entgelt bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; Stufe 1 ist hierbei ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV UK-Entgelt.

...

- (3) Ist das Tabellenentgelt nach Absatz 1 Satz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt, werden die Arbeitnehmerinnen einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß Absatz 1 Satz 1 die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg aufgrund der Beschäftigungszeit erfüllt haben.

...“



§ 5 TV UK-Entgelt enthält für den Stufenaufstieg nach Zuordnung zu einer Entgeltgruppe und -stufe folgende Regelung: 13

„...“

- (2) Eine einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit. ...
- (3) Die Arbeitnehmerin erreicht die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des Abs. 2 Satz 2 innerhalb derselben Entgeltgruppe bei einer Arbeitgeberin im Geltungsbereich des TV UK (Stufenlaufzeit):

Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1

Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2

Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3

Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4

Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5

...“

2. Die Höhe der Vergütung der in den TV UK-Entgelt übergeleiteten Arbeiterinnen ist nach diesen tariflichen Bestimmungen in drei Schritten zu ermitteln. Im ersten Schritt ist gem. § 4 Abs. 1 TVÜ UK-Entgelt die sich aus dem bisherigen Tarifsysteem ergebende Vergütungs- bzw. Lohngruppe der Beschäftigten nach Maßgabe der allgemeinen Überleitungstabelle zum TVÜ UK-Entgelt einer der Entgeltgruppen des TV UK-Entgelt zuzuordnen. In einem zweiten Schritt ist nach § 5 TVÜ UK-Entgelt ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Juni 2007 erhaltenen Bezüge zu bilden. Für Arbeiterinnen ist dabei gem. § 5 Abs. 3 TVÜ UK-Entgelt der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde zu legen. Im dritten und letzten Schritt ist die Arbeiterin gem. § 7 TVÜ UK-Entgelt der maßgeblichen Entgeltstufe zuzuordnen. Dabei ist gem. § 7 Abs. 1 TVÜ UK-Entgelt für die Stufenzuordnung im Rahmen der Überleitung in den TV UK-Entgelt ausschließlich die Dauer der Beschäftigungszeit iSd. § 6 Abs. 1 MTArb maßgeblich (*vgl. für den weitgehend wortgleichen TVÜ-VKA Senat 26. Juni 2008 - 6 AZR 498/07 - Rn. 24, 27, AP BMT-G II § 6 Nr. 2 =* 14



EzTöD 320 TVÜ-VKA § 7 Nr. 2). Nach der aufgrund der Regelung des § 7 Abs. 1 Satz 1 TVÜ UK-Entgelt durchgeführten erstmaligen Zuordnung der Arbeiterin zu einer regulären Entgeltstufe der Entgeltgruppen des TV UK-Entgelt erfolgt der weitere Stufenaufstieg erst dann, wenn die gem. § 5 Abs. 3 TV UK-Entgelt erforderliche Zeit in dieser Entgeltstufe in vollem Umfang nach dem 1. Juli 2007 zurückgelegt worden ist. Entgegen der Auffassung des Klägers haben die Tarifvertragsparteien mit der Überleitungsregelung des § 7 Abs. 1 TVÜ UK-Entgelt für den weiteren Stufenaufstieg grundsätzlich nicht auf ein individuelles Stufenprofil der Arbeiterin und ihren während der Geltung des MTArb erreichten Status samt überhängender Beschäftigungsdauer abgestellt. Besitzstände und Vergütungsaussichten auch hinsichtlich zeitnah bevorstehender Stufensteigerungen sind durch die für den Kläger nicht einschlägigen Bestimmungen des § 5 Abs. 4 TVÜ UK-Entgelt, § 6 Abs. 3 TVÜ UK-Entgelt sowie § 7 Abs. 3 TVÜ UK-Entgelt abschließend geregelt. Dies ergibt sich aus Wortlaut und Zusammenhang der Regelung des § 7 Abs. 1 Satz 2 TVÜ UK-Entgelt (*vgl. für den Bereich des TV-L Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen TV-L Stand März 2007 TVÜ-Länder § 7 Rn. 5; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Stand September 2008 TVÜ-Länder Rn. 235 f.; aA Bepler/Böhle/Martin/Stöhr/Dannenberg TV-L Stand Mai 2009 TVÜ-Länder § 7 Rn. 7*). Für den synoptischen Blick des Landesarbeitsgerichts ist daher kein Raum.

3. § 7 Abs. 1 TVÜ UK-Entgelt differenziert eindeutig zwischen der erstmaligen Einstufung in das neue Entgeltsystem des TV UK-Entgelt und dem weiteren Stufenaufstieg in diesem neuen System. Nur bei der im Rahmen der Überleitung erforderlichen ersten Zuordnung zu einer Stufe des neuen Entgeltsystems war nach § 7 Abs. 1 Satz 1 TVÜ UK-Entgelt die Beschäftigungszeit nach § 6 MTArb zugrunde zu legen. Nach Durchführung der Überleitung ist dagegen die Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten nicht mehr vorgesehen. § 7 Abs. 1 Satz 2 TVÜ UK-Entgelt bestimmt vielmehr für den Regelfall, in dem die Arbeiterin nach der Überleitung gem. § 7 Abs. 1 Satz 1 TVÜ UK-Entgelt mindestens ihren bisherigen Lohn weiter erhielt, dass sich der weitere Stufenaufstieg ausschließlich nach den Regelungen des TV UK-Entgelt richtet. Für den weiteren Stufenaufstieg spielt die im bisherigen Tarifsysteem zurück-

15



gelegte Beschäftigungszeit also keine Rolle mehr. Diese Begrifflichkeit und der an sie anknüpfende automatische Aufstieg in den Stufen des Monatstabellenlohns nach § 24 MTArb ist von den Tarifvertragsparteien nämlich mit Einführung des TV UK-Entgelt aufgegeben worden. Nunmehr richtet sich der Aufstieg in den Entgeltstufen des neuen Tarifsystems nach § 5 Abs. 3 TV UK-Entgelt grundsätzlich nach der Zeit einer ununterbrochenen Tätigkeit in derselben Entgeltgruppe „bei einer Arbeitgeberin im Geltungsbereich des TV UK-Entgelt“. Insoweit ist die Formulierung klarer als in § 16 Abs. 3 TVöD (VKA), in dem auf die Tätigkeit „bei ihrem Arbeitgeber“ abgestellt wird. Für den von § 7 Abs. 1 Satz 2 TVÜ UK-Entgelt erfassten weiteren Stufenaufstieg im neuen Entgeltsystem ist nach dem eindeutigen Wortlaut der Tarifvorschrift nur die nach dem 1. Juli 2007 zurückgelegte Zeit maßgeblich.

4. Die Regelung des § 7 Abs. 3 TVÜ UK-Entgelt bestätigt diese Auslegung. 16

Im Regelfall führte die Überleitung unter Zugrundelegung der Bestimmung des § 7 Abs. 1 Satz 1 TVÜ UK-Entgelt zu einem Entgelt der Arbeiterin, das geringfügig höher als ihr bisheriger Monatstabellenlohn war (*für den Geltungsbereich des TV-L: Beppler/Böhle/Martin/Stöhr/Dannenberg TV-L Stand Juni 2007 TVÜ-Länder § 7 Rn. 13; vgl. für den Bereich des TVöD: Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand September 2005 TVÜ-VKA § 7 Rn. 19; BeckOK B/B/M/S/Keilhold TVöD Stand Juni 2009 TVÜ-VKA § 7 Rn. 9*). War ausnahmsweise das nach § 5 Abs. 3 TVÜ UK-Entgelt ermittelte Vergleichsentgelt höher als der Betrag, der sich aus der Stufenzuordnung unter Zugrundelegung der bisher zurückgelegten Beschäftigungszeit ergab, so war dieser Arbeiterin nach § 7 Abs. 3 TVÜ UK-Entgelt zur Wahrung ihres Besitzstands ihr bisheriges Entgelt weiterzuzahlen. Dazu konnte es insbesondere dann kommen, wenn der Arbeitgeber nach § 24 Abs. 2 MTArb zur Deckung des Personalbedarfs einen höheren Tabellenlohn vorweg gewährt hatte (*vgl. für § 21a BMT-G Senat 26. Juni 2008 - 6 AZR 498/07 - Rn. 31, AP BMT-G II § 6 Nr. 2 = EzTöD 320 TVÜ-VKA § 7 Nr. 2*). Bei diesen Arbeiterinnen bestimmt § 7 Abs. 3 Satz 1 TVÜ UK-Entgelt, dass sie einer individuellen Zwischenstufe 17



zugeordnet werden. Aus dieser steigen sie bereits zu dem Zeitpunkt in die nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf, in dem sie unter Anrechnung ihrer individuellen Beschäftigungszeit nach § 6 MTArb die Voraussetzungen für den Stufenaufstieg erfüllen. Bei diesen Arbeiterinnen bleibt also ihre bisher erreichte Beschäftigungszeit für den Aufstieg in die nächsthöhere reguläre Stufe weiter relevant (*Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Stand November 2006 TVÜ-Länder Rn. 239; Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen TV-L Stand September 2006 TVÜ-Länder § 7 Rn.13*). Diese Regelung wäre überflüssig, wenn bereits § 7 Abs. 1 TVÜ UK-Entgelt im Sinne des Klägers auszulegen wäre und deshalb die bisherige Beschäftigungszeit auch bei den Arbeiterinnen, die wie der Kläger regulär in das Stufensystem des TV UK-Entgelt übergeleitet worden sind, für den weiteren Stufenaufstieg relevant geblieben wäre.

5. Auch der systematische Zusammenhang des TV UK-Entgelt spricht für die vorgenommene Auslegung. Die Tarifvertragsparteien haben von den Stufensteigerungen des Monatstabellenlohns, die zeitnah zum Inkrafttreten des TV UK-Entgelt erfolgt wären, ausdrücklich nur die berücksichtigt, zu denen es im Juli 2007 gekommen wäre. Für diese Arbeiterinnen haben sie in § 5 Abs. 4 TVÜ UK-Entgelt bestimmt, dass sich bereits das Vergleichsentgelt so berechnet, als ob der Stufenaufstieg schon im Juni 2007 erfolgt wäre. Damit haben sie ebenso wie durch die vom Kläger angeführte Vorschrift des § 6 Abs. 3 TVÜ UK-Entgelt zum Ausdruck gebracht, dass sie Abweichungen vom regulären Stufenaufstieg nach § 5 Abs. 3 TV UK-Entgelt für die Zeit nach Überleitung der Arbeitnehmerinnen in das neue Tarifsysteem ausdrücklich regeln wollten. An einer solchen ausdrücklichen Regelung fehlt es für Fälle wie den des Klägers jedoch. Für alle anderen Fälle, in denen nach dem vom TV UK-Entgelt abgelösten Entgeltsystem zeitnah Stufensteigerungen erfolgt wären, sollte ausschließlich das neue Entgeltsystem gelten.

II. § 7 Abs. 1 Satz 2 TVÜ UK-Entgelt diskriminiert den Kläger nicht gleichheitswidrig. Das gilt auch, soweit dadurch bei den nach § 7 Abs. 1 Satz 1 TVÜ UK-Entgelt übergeleiteten Arbeiterinnen im Unterschied zu den nach § 7 Abs. 3

18

19



TVÜ UK-Entgelt Übergeleiteten die Teile der Beschäftigungszeit, die nicht bereits in die erstmalige Stufenzuordnung im neuen Entgeltsystem eingeflossen sind, für den weiteren Stufenaufstieg unberücksichtigt bleiben.

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 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*). 20
2. An diesem Maßstab gemessen verletzt § 7 Abs. 1 TVÜ UK-Entgelt Art. 3 Abs. 1 GG nicht. 21
- a) Soweit der Kläger durch die Regelung des § 7 Abs. 1 Satz 2 TVÜ UK-Entgelt gegenüber solchen Arbeiterinnen benachteiligt worden ist, deren Beschäftigungszeit bei Überleitung in den TV UK-Entgelt in vollem Umfang berücksichtigt worden ist, liegt darin keine den Tarifvertragsparteien verwehrte Ungleichbehandlung (*aA für den inhaltsgleichen § 7 TVÜ-Länder wohl Bepler/Böhle/Martin/Stöhr/Dannenberg TV-L Stand Mai 2009 Rn. 7*). § 7 Abs. 1 Satz 1 TVÜ UK-Entgelt berücksichtigt die bis Juni 2007 und damit die bis zum Auslaufen des alten Vergütungssystems zurückgelegte Beschäftigungszeit und knüpft daran die erstmalige Stufenzuordnung im neuen Entgeltsystem an. Eine Umstellung von Vergütungssystemen ist ohne Stichtagsregelung nicht durchführbar. Diese ist aus Gründen der Praktikabilität ungeachtet der damit verbundenen Härten zur Abgrenzung des begünstigten Personenkreises sachlich gerechtfertigt, wenn sich die Wahl des Stichtags - wie hier - am gegebenen 22



Sachverhalt orientiert (*Senat 11. Dezember 2003 - 6 AZR 64/03 - BAGE 109, 110, 120*).

- b) Auch mit der Begünstigung der nach § 7 Abs. 3 TVÜ UK-Entgelt einer individuellen Zwischenstufe zugeordneten Arbeiterinnen haben die Tarifvertragsparteien bei Anlegung eines typisierenden Maßstabes die Grenze ihrer Gestaltungsfreiheit hinsichtlich der Berücksichtigung früherer Beschäftigungszeiten für den weiteren Stufenaufstieg der Arbeiterinnen im neuen Tarifsysteem nicht überschritten. 23
- aa) Tarifvertragsparteien dürfen bei der Gruppenbildung Lebenssachverhalte, die in wesentlichen Elementen gleichgeartet sind, normativ zusammenfassen und dabei Besonderheiten, die im Tatsächlichen durchaus bekannt sind, generalisierend vernachlässigen, soweit sie sich am Regelfall orientieren. Sie sind nicht gehalten, allen Besonderheiten jeweils durch Sonderregelungen Rechnung zu tragen, sofern die vorgenommenen Verallgemeinerungen tragfähig sind und die Differenzierungsmerkmale im Normzweck angelegt sind (*vgl. Senat 18. Dezember 2008 - 6 AZR 287/07 - Rn. 26, EzTöD 320 TVÜ-VKA § 11 Abs. 1 Nr. 13*). 24
- bb) Aus der Zusammenschau von § 7 Abs. 1 und Abs. 3 TVÜ UK-Entgelt ergibt sich, dass die Tarifvertragsparteien die Arbeiterinnen im Unterschied zu den Angestellten im Regelfall sofort mit Einführung des TV UK-Entgelt einer regulären Stufe des neuen Entgeltsystems zuordnen wollten. Nur dann, wenn die Regelung des § 7 Abs. 1 Satz 1 TVÜ UK-Entgelt dazu führte, dass die übergeleitete Arbeiterin im Einzelfall im neuen Entgeltsystem ein geringeres Entgelt erzielte als im alten Vergütungssystem, wurde sie einer individuellen Zwischenstufe zugeordnet. Auch diese Arbeiterinnen sollten jedoch nach dem Willen der Tarifvertragsparteien wie bereits die Mehrzahl der Arbeiterinnen schnellstmöglich in das reguläre Stufensystem des TV UK-Entgelt eingegliedert werden. Deshalb legte § 7 Abs. 3 Satz 3 TVÜ UK-Entgelt für den Aufstieg in eine reguläre Stufe des TV UK-Entgelt noch die Beschäftigungszeit nach dem MTArb zugrunde. Die effiziente Umsetzung eines neuen Tarifwerkes, mit dem das bisherige Tarifsysteem grundlegend neu gestaltet wird, ist ein legitimes Ziel 25



der Tarifvertragsparteien (vgl. Senat 21. April 2005 - 6 AZR 440/04 - zu 3 b der Gründe).

cc) Darüber hinaus durften die Tarifvertragsparteien berücksichtigen, dass die nach § 7 Abs. 1 Satz 1 TVÜ UK-Entgelt unmittelbar in das reguläre Stufensystem des TV UK-Entgelt übergeleiteten Arbeiterinnen im neuen Entgeltsystem ab dem Zeitpunkt ihrer Überleitung geringfügig mehr als bisher verdienten. Der schnellere Aufstieg der Arbeiterinnen, die nach der Überleitung in den TV UK-Entgelt lediglich ihr bisheriges Entgelt weiter erhielten, aus ihrer individuellen Zwischenstufe in eine reguläre Stufe des Entgeltsystems des TV UK-Entgelt diene also auch dem Ausgleich von Vergütungsnachteilen infolge der Überleitung in den TV UK-Entgelt.

Bei der von ihnen vorgenommenen Gruppenbildung durften die Tarifvertragsparteien deshalb bei typisierender Betrachtung die Arbeiterinnen, die zunächst nach der Überleitung in den TV UK-Entgelt noch nicht in das reguläre Stufensystem des TV UK-Entgelt eingeordnet werden konnten, mit der Regelung des § 7 Abs. 3 Satz 3 TVÜ UK-Entgelt beschleunigt in das reguläre Stufensystem des TV UK-Entgelt überführen. Diese Regelung war systemkonform und im Normzweck der Überleitungsbestimmungen angelegt.

III. Die Regelung in § 7 Abs. 1 Satz 2 TVÜ UK-Entgelt verletzt auch nicht das aus dem Rechtsstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 3 GG folgende Rückwirkungsverbot.

1. Die Tarifautonomie steht im Zentrum der den Koalitionen eingeräumten Möglichkeiten zur Verfolgung ihrer Zwecke. Hierin sollen sie nach dem Willen des Grundgesetzes frei sein. Ihrer Regelungsbefugnis überlassen ist insbesondere das Aushandeln der Entgeltbedingungen (vgl. BVerfG 27. April 1999 - 1 BvR 2203/93 - und - 1 BvR 897/95 - BVerfGE 100, 271, 282). Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben mit dem TV UK-Entgelt ein grundlegend neues Entgeltsystem geschaffen, durch das sie in vielfältiger Weise mit den weitgehend dem Beamtenrecht entnommenen, überkommenen Vergütungsgrundsätzen gebrochen haben. Die Befugnis zu einer derart umfassenden Neugestaltung von tariflichen Ordnungsgefügen ist in der durch



Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifaufonomie zwingend angelegt. Tarifvertragsparteien können tarifvertragliche Regelungen an veränderte Verhältnisse anpassen und sie dabei für die Zukunft durch für die Arbeitnehmer ungünstigere ablösen (*vgl. BAG 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - BAGE 78, 309, 315, 328*). Das Arbeitsverhältnis hat den Inhalt, den ihm die jeweils geltenden kollektiven Normen geben. Lediglich die Befugnis der Tarifvertragsparteien zu rückwirkenden Eingriffen in ihr Normgefüge ist nach denselben Regeln, die das Bundesverfassungsgericht für die Rückwirkung von Gesetzen entwickelt hat, durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes der Normunterworfenen begrenzt (*BAG 11. Oktober 2006 - 4 AZR 486/05 - BAGE 119, 374, 381 mwN*).

Seit Inkrafttreten des TV UK-Entgelt gelten für die von ihm erfassten Arbeitsverhältnisse nur noch dessen Regeln. Die Tarifvertragsparteien haben durch das nach § 5 TVÜ UK-Entgelt zu ermittelnde Vergleichsentgelt sichergestellt, dass die Arbeitnehmerinnen durch die Überleitung in das neue Tarifsystem nicht schlechter als zuvor vergütet werden und damit deren schützenswerten Besitzstand gewahrt (*vgl. für den TVöD: Senat 30. Oktober 2008 - 6 AZR 682/07 - Rn. 23, EzA GG Art. 3 Nr. 107 für Angestellte; 26. Juni 2008 - 6 AZR 498/07 - Rn. 31, AP BMT-G II § 6 Nr. 2 = EzTöD 320 TVÜ-VKA § 7 Nr. 2 für Arbeiter*). Sie waren nicht verpflichtet, darüber hinaus bloßen nach dem bisherigen Tarifsysteem bestehenden Aussichten - oder, wie die Tarifvertragsparteien es bezeichnen, „Expektanzen“ - Rechnung zu tragen, bei unverändert bleibenden tariflichen Voraussetzungen etwa durch Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg, Höhergruppierung oder Erreichen einer Steigerungsstufe des Monatstabellenlohns künftig eine höhere Vergütung zu erzielen (*vgl. BAG 14. Juni 1995 - 4 AZR 225/94 - zu II 7 der Gründe, AP TVG § 1 Rückwirkung Nr. 13 = EzBAT BAT § 23a Bewährungsaufstieg Nr. 32*). Der Kläger will letztlich Elemente des alten Entgeltsystems, das eine Steigerung des Monatstabellenlohns nach jeweils zwei weiteren Jahren Beschäftigungszeit beim öffentlichen Arbeitgeber vorsah, in die gänzlich neue Entgeltstruktur des TV UK-Entgelt übertragen. Diesem Begehren mussten die Tarifvertragsparteien nicht Rechnung tragen.

30

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



IV. Der Kläger hat gem. § 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Fischermeier

Linck

Spelge

Schäferkord

B. Stang



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)