

*Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad*

# ***Aktuelles aus der Rechtsprechung***

*Informationen für Beschäftigte an Bildungseinrichtungen*

## **Aktuelles aus der Rechtsprechung**

Neue Rechtsprechung zum Anspruch auf Zahlung von Strukturausgleich nach TVöD/TV-L bzw. TVÜ--Bund/TVÜ-Länder

Die Frage, wann Beschäftigten ein sogenannter Strukturausgleich zusteht, hat die GEW und ihre Mitglieder seit geraumer Zeit beschäftigt. Nun endlich haben sich die Mühen gelohnt, da das Bundesarbeitsgericht am 22. April 2010 ( 6 AZR 962/08) zugunsten der Beschäftigten den Tarifvertrag ausgelegt hat. An diese Feststellungen war das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg gebunden, welches nach einer Zurückverweisung erneut zu entscheiden hatte. Dieses Urteil unter Berücksichtigung der Vorgaben des BAG ist nun am 15. Dezember 2010 ergangen.

Das LArbG nimmt nun aufgrund der bindenden Rechtsprechung des BAG sowie nach Auslegung der tariflichen Regelung unter Beachtung des Willens der Tarifvertragsparteien und der Entstehungsgeschichte der Regelung an, dass es für einen Anspruch allein auf die zum Zeitpunkt der Überleitung in den TVöD erreichte Vergütungsgruppe ankommt, gleichgültig ob dem ein vorheriger Aufstieg vorangegangen ist. Damit hat das Gericht der Klägerin ihren geltend gemachten Anspruch zugestanden.

Grundlage dieses Verfahrens ist der um 01. Oktober 2005 in Kraft getretene Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD), der den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT/BAT-O) abgelöst hat. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes sind aus dem BAT/BAT-O in den TVöD übergeleitet worden. Die Überleitung aus dem BAT/BAT-O in den neuen TVöD erfolgte aufgrund des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes (TVÜ- Bund).

Dieser sieht für einzelne Gruppen, die aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O in den TVöD übergeleitet worden sind, vor, dass nach § 12 TVÜ-Bund unter bestimmten Voraussetzungen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt ein Strukturausgleich gezahlt wird, der je nach Fallgestaltung unterschiedlich hoch sein und für unterschiedlich lange Zeit bezogen werden kann. Die Tarifvertragsparteien haben diesen Strukturausgleich vereinbart, um Nachteile bei der Überleitung auszugleichen.

Inhalts- und voraussetzungsgleich geregelt ist der Strukturausgleich auch im Tarifvertrag der Länder (TV-L) in Verbindung mit § 12 des Überleitungstarifvertrags der Länder (TVÜ-L), so dass die folgenden Ausführungen auch auf die Beschäftigten, die unter den TV-L fallen, übertragbar ist. Ebenfalls sieht § 12 des Überleitungstarifvertrags für die Beschäftigten bei den kommunalen Arbeitgebern (TVÜ-VKA ) Regelungen zum Strukturausgleich vor, für die die folgenden Ausführungen Anwendung finden.

Auf Grund der strukturellen Unterschiede zwischen BAT/BAT-O und TVöD ist ein individueller Vergleich der früheren Lohn- und Vergütungstabellen mit der Entgelttabelle des TVöD schwierig. Um jedoch entstehende Nachteile, die durch Exspektanzverluste entstehen, zu kompensieren, sieht der TVöD die Zahlung eines Strukturausgleiches vor. Dies gilt allerdings nur für bestimmte Fallgestaltungen, so dass es im Einzelfall unter Umständen zu Härten kommen kann. Angesichts der Vielzahl der Fallgestaltungen war bei Abschluss den Verhandlungspartnern bewusst, dass nicht in allen Fällen die Nachteile ausgeglichen werden.

Die Arbeitgeber wollten allerdings in der Fallkonstellation, dass ein bereits durchlaufener Bewährungsaufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe vor dem Stichtag erfolgt ist, den Anspruch auf Strukturausgleich verweigern. Die Gewerkschaften sahen das völlig anders. Um den Ausgleich der Exspektanzverluste abzusichern, sollte nicht die originäre Vergütungsgruppe ausschlaggebend sein, um die Voraussetzungen für den Strukturausgleich zu erfüllen. Allein die Vergütungsgruppe zum Zeitpunkt der Überleitung sollte darüber entscheiden, ob ein Anspruch auf

den Strukturausgleich besteht. Dieser Auslegung hat sich nunmehr in seiner letzten Entscheidung auch das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg angeschlossen, nachdem das BAG das Verfahren an das LArbG unter bestimmten Auflagen und Maßgaben zurückverwiesen hatte. Das Verfahren durch die Instanzen zeigt, wie sich die Argumentation von Arbeitgebern und Gewerkschaften unterscheidet und worauf diese Argumente gestützt werden können.

### **1. Instanz : Arbeitsgericht Karlsruhe**

### **2. Instanz Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg**

### **3. Instanz : Bundesarbeitsgericht**

Einen Anspruch der Klägerin auf Strukturausgleich hat in erster Instanz das Arbeitsgericht Karlsruhe ( 8 Ca 13/08 ) in seiner Entscheidung vom 10. April 2008 sowie das LArbG Baden-Württemberg in der Berufungsinstanz in seinem Urteil vom 22. Oktober 2008 (Az 13 Sa 77/08) verneint. Das BAG hat mit Urteil vom 22. April 2010 ( 6 AZR 962/08) die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nun die Entscheidung des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 10. April 2008 abgeändert.

In dem Verfahren lag der Sachverhalt zugrunde, dass die Klägerin seit dem 15. März 1989 bei der Beklagten als Chemielaborantin arbeitet. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit zunächst der BAT, seit dem 01. Oktober 2005 dann der TVöD Anwendung. Die Klägerin erhielt zunächst eine Vergütung nach Vergütungsgruppe VI b BAT. Aufgrund eines Zeitaufstieges erhält sie seit dem 01. Januar 1997 eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe V c BAT. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVöD war die Klägerin der Lebensaltersstufe 39 zugeordnet. Im Rahmen der Überleitung in den TVöD erhielt die Klägerin ein Entgelt nach der Entgeltgruppe E 8, Stufe 6.

Mit ihrer beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt die Klägerin die Zahlung eines Strukturausgleiches nach § 12 TVÜ-Bund, anteilig im Umfang ihrer Teilzeitbeschäftigung in Höhe von 20,00 € pro Monat, beginnend ab Oktober 2007. Erinstanzlich trug die Klägerin zur Begründung ihrer Klage vor, dass ihr nach der Anlage 3 zu § 12 TVÜ-Bund dauerhaft ein Anspruch auf Strukturausgleich zustehe. Nach dem Wortlaut der Anlage 3 komme es insbesondere auf ihre tatsächliche Vergütungsgruppe beim Inkrafttreten des TVöD an, also Vergütungsgruppe V c BAT. Die originäre Eingruppierung sei insofern nicht ausschlaggebend. Auch die übrigen Spalten der Anlage 3 zum TVÜ-Bund beträfen die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVÜ-Bund aktuellen Daten.

Die Beklagte beantragte, die Klage abzuweisen und trug erstinstanzlich vor, dass der Anspruch der Klägerin nicht bestehe. Sie war der Ansicht, dass auf die originäre Eingruppierung der Klägerin zum Zeitpunkt des Inkrafttretens, also Vergütungsgruppe VI b BAT, ankomme. Die Vergütungsgruppe VI b BAT sehe jedoch keinen Strukturausgleich vor, da ihr ein Zeitaufstieg möglich gewesen sei. Dies ergebe sich auch aus Rundschreiben des Bundesministeriums des Inneren mit „Hinweisen zur Anwendung der Regelungen über den Strukturausgleich gemäß § 12 TVÜ-Bund“. Die Spalte „Vergütungsgruppe“ in der Anlage 3 müsse mit der Spalte „Aufstieg“ als Einheit gesehen werden.

Das Arbeitsgericht wies die Klage als unbegründet zurück. Maßgeblich sei nicht die aktuelle, sondern die originäre Vergütungsgruppe bei Inkrafttreten. Dies ergebe aus einem Vergleich der Anlage 2 und Anlage 3 zum TVÜ-Bund. Gegen das Urteil legte die Klägerin frist- und formgerecht Berufung ein.

Sie trägt in der Berufungsbegründung vor, nach dem eindeutigen Wortlaut von Spalte 2 der Anlage 3 zum TVÜ-Bund sei die Vergütungsgruppe beim Inkrafttreten des TVöD maßgeblich. Dies ergebe sich auch aus dem Wortlaut des § 12 TVÜ-Bund. Dort stünden auch die Merkmale

„Vergütungsgruppe bei Inkrafttreten“ und „Aufstieg“, anders als in der Anlage 3, nicht nebeneinander. Deswegen seien die Merkmale getrennt und nicht als Einheit zu betrachten. Der vom Arbeitsgericht angestellte Vergleich von Anlage 2 und 3 und die daraus gezogene Schlussfolgerung, die originäre Eingruppierung sei maßgeblich, sei falsch, da die Regelungen aus Anlage 2 in Anlage 3 gerade nicht verwendet worden seien.

Zudem seien die Regelungsbereiche beider Anlagen unterschiedlich. Anlage 2 habe die Aufgabe der Sicherung der bei der Überleitung bestehenden Vergütungshöhe. Dagegen sei Sinn und Zweck der Anlage 3 der Ausgleich der Verluste, die sich für die Beschäftigten im weiteren Verlauf ihres Arbeitsverhältnisses aus der neuen Tabellenstruktur ergäben. Verluste bei den Beschäftigten wären dadurch entstanden, dass zum einen eine Absenkung der höheren Tabellenstufen zu Gunsten der Eingangsstufen statt gefunden hätte, was zu Einkommensnachteilen bei Arbeitnehmern führe, die bereits die unteren Stufen vor der Überleitung durchlaufen hätten. Zum anderen sei der Ortszuschlag der Stufe 2 nur teilweise in die neue Tabellenstruktur eingearbeitet worden. Diese Verluste wollten die Tarifvertragsparteien durch den Strukturausgleich kompensieren. Die Auffassung, wonach auf die originäre Vergütungsgruppe abzustellen sei, führe im Ergebnis zu einem Leerlaufen des Strukturausgleiches.

Die Beklagte dagegen verteidigt das angegriffene Urteil mit der Begründung, dass die Stellung des § 12 TVÜ-Bund im 3. Abschnitt „Besitzstandsregelungen“ zu beachten sei. Deswegen sei bei der Beurteilung, ob ein Beschäftigter die Voraussetzungen erfülle, grundsätzlich auf den Stichtag abzustellen. Danach erfolgte Veränderungen müssten unberücksichtigt bleiben. Wie das Arbeitsgericht richtigerweise entschieden habe, sei auf die originäre Vergütungsgruppe abzustellen. Bei der Überleitung war die Klägerin in Vergütungsgruppe VI b BAT eingruppiert gewesen sei, so dass sie nicht an einem Strukturausgleich teilnehmen könne.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin als unbegründet zurückgewiesen. Es ist der Auffassung, dass die 1. Instanz der Klägerin zu Recht keinen Anspruch auf Zahlung eines Strukturausgleiches zugestanden hat.

Das LAG führt in seinen Entscheidungsgründen dazu aus, dass die Klägerin nicht alle Kriterien der Anlage 3 bezüglich der ersten fünf Spalten kumulativ erfüllt. Die Klägerin fällt nämlich nach Meinung des Gerichts unter keine der in Anlage 3 angegebenen Varianten, da sie nicht originär in die Vergütungsgruppe VI b BAT eingruppiert gewesen ist, *ohne dass es die Möglichkeit eines Aufstieges gegeben hätte*. Denn aus der Vergütungsgruppe VI b BAT gab es eine Aufstiegsmöglichkeit in die Vergütungsgruppe V c BAT, die die Klägerin bereits durchlaufen hatte. Soweit sie am Stichtag eine Vergütung entsprechend der Vergütungsgruppe V c BAT erhalten habe, spielt diese nach Ansicht des Gerichts keine entscheidende Rolle für die Frage nach dem Strukturausgleich, da dies nicht die originäre Vergütungsgruppe der Klägerin gewesen ist.

Auf folgende Punkte stützt das Landesarbeitsgericht sein Urteil :

- Das Gericht stimmt zwar mit der Klägerin darin über ein, dass der Wortlaut von § 12 TVÜ-Bund mehrdeutig ist. Letztendlich kommt man aber zu dem Ergebnis, dass nur die originäre Vergütungsgruppe gemeint sein kann. Dem Wortlaut nach kann entweder die originäre Vergütungsgruppe gemeint sein, aber ebenso die tatsächliche Vergütungsgruppe zum Stichtag. Bei der Auslegung des Wortlautes ist auf den Begriff der Vergütungsgruppe abzustellen, auf den sich § 12 bezieht. Eine Vergütungsgruppe wird vorrangig durch die Tätigkeitsmerkmale definiert. Die Klägerin erfüllt auch weiterhin trotz ihres Aufstiegs lediglich die Tätigkeitsmerkmale der originären Gruppe. Denn die Tätigkeit der Klägerin hat sich durch den Aufstieg in die Vergütungsgruppe V c BAT nicht geändert, da sie keine neuen Tätigkeiten übernommen hat. Sie erfüllt weiterhin „schwierige Aufgaben“, wie es

ihrer originären Eingruppierung in die Gruppe VI b BAT entspricht. Zusätzlich hat sie keine „nicht in einem unerheblichen Umfang verantwortliche Tätigkeiten“ neu übernommen. Die tatsächliche Vergütung nach der Vergütungsgruppe V c BAT erhält die Klägerin somit nur aufgrund eines Zeitaufstieges, nicht mehr und nicht weniger.

- Der Wortlaut ist wegen der Mehrdeutigkeit auszulegen. Dabei ist auf bestimmte Kriterien zurück zu greifen. Im Vordergrund der weiteren Auslegung liegt die Systematik sowie der Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Regelung.
  1. Die Systematik der tarifvertraglichen Regelung spricht dafür, dass es im Rahmen von § 12 TVÜ-Bund auf die originäre Vergütungsgruppe der Klägerin ankommt.
    - Zu diesem Ergebnis muss man kommen, da die Spalten 2 „Vergütungsgruppe bei Inkrafttreten TVÜ“ und 3 „Aufstieg“ der Tabelle in Anlage 3 eine Einheit bilden und nicht isoliert von einander betrachtet werden können.

In den beiden Spalten sind die Karriereentwicklungen abgebildet, bei denen nach der Eingruppierung in die originäre Vergütungsgruppe im Regelfall der einmalige Aufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe erfolgte. Im BAT waren die Voraussetzungen für den Aufstieg und die Dauer bis zum Erreichen des Aufstieges geregelt. Dieser Systematik wohnt inne, dass letztendlich die der originären Vergütungsgruppe (Spalte 2) zugeordnete Fallgruppe über das „ob“ und „wie lange“ eines Aufstieges (Spalte 3) entschieden hat, so dass neben der originären Eingruppierung der Vergütungsgruppe in Spalte 2 auch die dazugehörige Fallgruppe in Spalte 3 (Aufstieg) ausgewiesen ist. Die Anlage 3 ist nur dann systematisch verständlich, wenn in Spalte 2 von der originären Eingruppierung ausgegangen wird, der die Erfüllung bestimmter materieller Tatbestandsmerkmale zu Grunde liegt, und die sich aus dieser originären Eingruppierung ergebende Aufstiegsmöglichkeit als Fallgruppen in Spalte 3 nachvollzogen wird.

Kurz gesagt : Es kann nur auf die originäre Eingruppierung ankommen, da sich hieraus die Aufstiegsmöglichkeit bestimmt, die für die damit zusammenhängende Spalte 3 von Bedeutung ist.

- Dieser Zusammenhang wird auch bei den anderen Varianten, die in Anlage 3 geregelt sind, deutlich. Dort ist beispielsweise für mehrere Lebensalterstufen ein Strukturausgleich für die Vergütungsgruppe V b BAT vorgesehen. Unter anderem ist davon die Konstellation einer Aufstiegsmöglichkeit nach Vergütungsgruppe IV b BAT nach einer bestimmten Zahl von Jahren betroffen. Damit ist aber eindeutig, dass die Spalte 2 der Tabelle die „originäre“ Eingruppierung angibt, aus welcher die „Karriereentwicklung“ stattfinden kann, während die Spalte 3 die Vergütungsgruppe angibt, die das Ergebnis etwa eines Zeit- oder Bewährungsaufstieges ist. In Spalte 3 wird immer nur eine höhere Vergütungsgruppe genannt, in die ein Aufstieg möglich ist, nie aber eine niedrigere Vergütungsgruppe als in Spalte 2, aus der der Aufstieg erfolgt ist, so dass in Spalte 2 nur die originäre Vergütungsgruppe gemeint sein kann.

- Aus der Anlage 2 ist deutlich erkennbar, dass die Tarifvertragsparteien klare Vorstellungen davon gehabt haben, dass sich die tatsächlich Vergütungsgruppe, aus der übergeleitet worden ist, aus der (immer noch geltenden) originären Vergütungsgruppe oder nach einem Zeit-/Bewährungsaufstieg aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe ergibt. Dass haben sich auch sprachlich verdeutlicht, in dem sie Begriffe wie „nach Aufstieg aus..“, „mit ausstehendem Aufstieg aus...“ oder „ohne Aufstieg nach..“ in die Tabelle aufgenommen haben. Dagegen finden sich in Anlage 3 nur die Varianten „ohne Aufstieg“ und „Aufstieg nach x Jahren“. Der Fall

eines bereits geschehenen Aufstieges findet in Anlage 3 anders als in Anlage 2 keine Entsprechung.

Insbesondere kann man nicht annehmen, dass diese Fälle in Spalte 3 mit dem Begriff „ohne Aufstieg“ erfasst sind, da dann nicht zu erklären wäre, warum in Anlage 2 eine weitere Differenzierung „Aufstieg nach x Jahren“ vorgenommen worden ist. Wenn beides für identisch erachtet worden wäre, wären diese Abweichungen von Anlage 2 und Anlage 3 überflüssig. Vielmehr sieht man anhand dieses Vergleiches, dass es auf die originäre Vergütungsgruppe ankommt und nicht auf die am Stichtag tatsächliche Vergütungsgruppe. Dies hat bereits die 1. Instanz in diesem Verfahren richtig erkannt.

- Es liegen auch keine Anhaltspunkte dafür vor, dass die Tarifvertragsparteien dieses Prinzip, das stets die originäre Vergütungsgruppe als Bezugspunkt genommen wird, nicht anwenden wollen. Vielmehr spricht die Wortwahl der Anlage 3 dafür, dass maßgeblich die originäre Vergütungsgruppe sein soll.

2. Auch aus dem Sinn und Zweck der Regelung ergibt sich nach Meinung des Gerichts keine andere, zu Gunsten der Klägerin sprechende Auslegung. Der Strukturausgleich soll Entgelterwartungslücken schließen, die sich aus einem anderen Verlauf der Vergütungserhöhung aufgrund der Unterschiede der Lebensaltersstufen nach dem BAT und den Grund- und Entwicklungsstufen des TVöD ergibt. Der Strukturausgleich hängt aber im Wesentlichen mit der Änderung der Entwicklung in Lebensalters- und Entwicklungsstufen zusammen, nicht aber von den übrigen bestehenden Aufstiegsmöglichkeiten. Dann sieht das Gericht aber auch keinen Anlass zur Annahme, dass die Tarifvertragsparteien im Rahmen von § 12 und der Anlage 3 andere Prinzipien aufstellen wollen, als es der übrigen Handhabung beim Umgang mit den Vergütungsgruppen bei der Überleitung, etwa bei der Anlage 2, entsprochen hat. Das Gericht sieht auch im Sinn und Zweck der Regelung, dass nur die originäre Vergütungsgruppe gemeint sein kann.
3. Ohne Belang ist der Hinweis der Klägerin, dass bei einer solchen Auslegung der Strukturausgleich bei einer Vielzahl von Beschäftigten leer laufen würde. Die Tarifvertragsparteien haben nach Auffassung des Gerichts zum einen nur bestimmte Beschäftigte für schutzbedürftig gehalten. Zum anderen haben die Parteien selbst in der Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 12 TVÜ-Bund mitgeteilt, dass die Regelung zu Verwerfungen und individuellen Härten führen kann, die aber im Interesse einer Gesamtlösung hingenommen werden muss.

In seinem Urteil vom 22. April 2010 hat das BAG festgestellt, dass der Wortlaut der Norm nicht eindeutig ist. Weder aus der Systematik noch aus Sinn und Zweck lässt sich ein klares Auslegungsergebnis herleiten. Nach der nun bindenden Auffassung des BAG führt auch weder der Gesichtspunkt der Praktikabilität oder ein Vergleich mit Überleitungstarifverträgen anderer Tarifparteien zu einem hier maßgeblichen Auslegungsergebnis, so dass es auf den übereinstimmenden Regelungswillen der Tarifvertragsparteien ankomme, wie er sich in der Entstehungsgeschichte der Regelung zum Strukturausgleich manifestiert haben könnte. Allerdings ist das LArbG Baden-Württemberg der Auffassung, dass ein solcher vom BAG als Auslegungsmittel benannter übereinstimmender Regelungswille, dass es für die Gewährung des Strukturausgleichs auf die „originäre“ Vergütungsgruppe und nicht auf die zum Zeitpunkt der Überleitung in den TVöD ( gegebenenfalls nach einem vorangegangenen Aufstieg ) erreichte Vergütungsgruppe ankommt, nicht besteht.

Das Gericht begründet den fehlenden übereinstimmenden Regelungswillen wie folgt :

Entgegen der Ansicht der beklagten Bundesrepublik Deutschland kann der „Niederschrift über die bilaterale Sitzung Bund und ver.di am 10.Mai2005 zum Entwurf TVÜ Berlin“ kein gemeinsamer Wille der Tarifvertragsparteien dahingehend entnommen werden, dass es auf die „originäre“ und nicht die aktuelle, tatsächliche Eingruppierung zum Zeitpunkt der Überleitung in den TVöD ankommt. Die Niederschrift ist eher allgemein gehalten. Das Gericht ist vielmehr der Ansicht, dass die fehlende Differenzierung in der Niederschrift dafür spricht, dass Vergütungsgruppen (Fallgruppen) „ohne“ Aufstieg die sein sollen, aus denen zum Zeitpunkt der Überleitung tatsächlich kein Aufstieg – gleich aus welchem Grund- mehr möglich ist. Hierfür spricht nach Auffassung des Gerichts auch der Umstand, dass Erwartungen der Beschäftigten im Zusammenhang mit dem Aufstieg in eine andere Vergütungsgruppe ( Fallgruppe ) gezielt in den §§ 8,9 TVÜ-Bund geregelt sind, wodurch ein diesbezüglicher so genannter Exspektanzverlust durch die dortigen Maßnahmen gemildert werden soll.

Auch aus den von den Tarifvertragsparteien anlässlich der Tarifverhandlungen verwendeten Berechnungsbeispielen lässt sich nach Meinung des Gerichts nicht auf einen gemeinsamen Regelungswillen zur Maßgeblichkeit der „originären“ Eingruppierung schließen. Eine solche Berechnung fehlt nämlich für die hier maßgebliche Fallvariante, so dass das Gericht davon ausgeht, dass es sich lediglich um Beispielrechnungen handelt und nicht versucht worden ist, alle Fälle zu erfassen.

Die Beklagte hat vorgetragen, 3 Fallvarianten regeln zu wollen. Das Gericht ist von diesen Ausführungen nicht überzeugt. Wenn die Tarifvertragsparteien bei der hier in Frage stehenden Fallgruppe keine abzumildernden Exspektanzverluste gesehen haben sollten, wäre es nicht verständlich, warum bei einer anderen Fallgruppe, wo es von Anfang an nicht einmal die Exspektanz auf eine höhere Vergütungsgruppe gegeben hat, etwas abzumildern gegeben hätte.

Darüber hinaus verweist das Landesarbeitsgericht darauf, dass aus dem vielfach zitierten Rundschreiben des Bundesministerium des Inneren vom 10.10.2005 gerade nicht auf einen gemeinsamen Willen der Vertragsparteien geschlossen werden kann, sondern das Rundschreiben gebe vielmehr allein die Sichtweise einer der beiden Tarifvertragsparteien wieder.

Das Gericht folgt nicht der Auffassung der Beklagten, dass die fehlende Erwähnung der hier streitgegenständlichen Fallvariante dafür spreche, dass die Parteien diesen Fall nicht für regelungsbedürftig gehalten haben. Dies spricht nach Meinung des Gerichts allenfalls für die Annahme, dass die Tarifvertragsparteien diesen Fall tatsächlich gar nicht geregelt haben.

Unabhängig von den genannten Gründen weist das Gericht zudem ergänzend darauf hin, dass ein gemeinsamer Regelungswillen auch deshalb nicht angenommen werden kann, da die tarifschließende Partei ver.di sogar ausdrücklich mitgeteilt hat, dass sie bei den Tarifverhandlungen ausschließlich den Zweck verfolgt habe, die Enttäuschungen der Erwartung zukünftiger Einkommenssteigerungen abzumildern, während der Weg, wie man den status quo zum Überleitungszeitpunkt erreicht habe, für sie ohne Bedeutung gewesen sei, so dass gerade kein gemeinsamer Wille der Vertragsparteien bestanden habe.

Zusammenfassend kommt das Gericht zur der Ansicht, dass aufgrund aller anerkannten Auslegungsmethoden, insbesondere auch nicht die vom BAG angemahnte Erforschung des Willens der tarifschließenden Parteien, kein klares Ergebnis festzustellen ist. Vielmehr wäre nach der

Systematik mangels Vortrag der Klägerin zu einer Anspruchsgrundlage nach Meinung des LArbG die Klage abzuweisen.

Dieser Weg ist allerdings durch die Zurückverweisung dem Gericht versperrt, so dass sich das Gericht auf die im Urteil des BAG dargestellte Vorgehensweise zurück zieht. Nach Ansicht des BAG muss eine Auslegung dahingehend durchgeführt werden, dass dann, wenn eine diesbezügliche Einigung der Tarifvertragsparteien nicht festgestellt werden kann, das Merkmal „Aufstieg - ohne“ so auszulegen ist, dass am 01.05.2005 kein (weiterer )Aufstieg mehr möglich war. Entscheidend ist dann die bei der Überleitung maßgebliche Vergütungsgruppe des BAT ohne Rücksicht auf einen vorangegangenen Aufstieg. Diese Interpretation ergibt sich nach Meinung des BAG bei einem „unbefangenen Durchlesen“ der tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen. Die erkennende Kammer kann dabei ein Spannungsverhältnis zwischen der sowohl vom Landesarbeitsgericht im Urteil vom 22.10.2008 vertretenen und vom BAG in der genannten Entscheidung bestätigten Auffassung, dass einerseits auch eine intensive Wortauslegung zu keinem klaren Ergebnis führt, andererseits aber ein „unbefangenes Durchlesen“ der tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen, dann Maßstab der Auslegung sein und seinerseits zu einem den Ausschlag gebenden Ergebnis führen soll, nicht ausschließen. Das Gericht sieht sich allerdings an die Vorgaben des BAG gebunden, so dass es keiner näheren Diskussion der Frage bedarf. Vielmehr ist mit dem BAG anzunehmen, dass der Klägerin – nachdem alle anderen Auslegungsmethoden ohne Erfolg waren- der geltend gemachte Anspruch auf Zahlung von Strukturausgleich ab Oktober 2007 nach nunmehr unbefangenen Durchlesen der tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen ohne Rücksicht auf einen vorangegangenen Aufstieg zustehen.

### **Fazit**

Der Strukturausgleich nach § 12 TVöD (TV-L) in Verbindung mit der Anlage 3 des Überleitungstarifvertrages des Bundes ( der Länder ) hat zu einer längeren rechtlichen Auseinandersetzung geführt.

Die GEW hat immer die Auffassung vertreten, dass Beschäftigte, die bereits einen Aufstieg vollzogen haben, einen Strukturausgleich erhalten müssen, da der Wortlaut der Spalte 3 der Anlage 3 auch diese Beschäftigten erfasst. Der Tarifvertrag gibt zudem keinen Anhaltspunkt dafür, dass Höhergruppierungsgewinne aus der Vergangenheit angerechnet werden müssen. Die Arbeitgeber haben versucht, sich auf jede erdenkliche Art und Weise davor zu drücken, den Verlust der Expektanzen, der durch den Wechsel zum neuen Tarifsysteem entstanden ist, entgegen ihrer eigenen Zusicherung bei den Verhandlungen auszugleichen.

Nun endlich hat das BAG – auch wenn auf einem juristisch ungewöhnlichen Weg – Klarheit geschaffen und den Anspruch der Beschäftigten anerkannt.

Bearbeitung: Katrin Löber/Ilse Schaad

Stand: Januar 2011



## Gute Planung zahlt sich aus. Mit staatlicher Förderung für das Alter vorsorgen.

### Riester-Rente mit Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder

Das **RentenPlus** des DGB ist eine Riester-Rente zum günstigen Sondertarif, exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge und deren Angehörige. Hierfür haben wir namhafte Unternehmen gewinnen können.

Die Vorteile sind

- **hohe Rente**
- **hohe staatliche Förderung**
- **günstige Sondertarife**
- **gute Beratung**

Überzeugen Sie sich selbst! Fordern Sie unverbindlich ein persönliches Angebot bei einem der folgenden Unternehmen an:

### Rentenversicherung Tarifvariante „Klassik“ oder „Chance“

**Debeka** (Konsortialführer)

Tel.: 0180-5006590-10

**BHW**

Tel.: 0180-5006590-20

**DBV-Winterthur**

Tel.: 0180-5006590-30

**DEVK**

Tel.: 0180-5006590-40

**HUK-COBURG**

Tel.: 0180-5006590-50

**NÜRNBERGER**

Tel.: 0180-5006590-60

### Fondssparplan „UniProfiRente“

**BBBank**

Tel.: 0180-5006590-70

[www.das-rentenplus.de](http://www.das-rentenplus.de)

empfohlen von:



Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt

## GEW stärken – ich bin dabei

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vorname/Name

E-Mail

Straße/Nr.

Berufsbezeichnung/-ziel    beschäftigt seit    Fachgruppe

Land/PLZ/Ort

Name/Ort der Bank

Geburtsdatum/Nationalität

Kontonummer    BLZ

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei    von    bis    (Monat/Jahr)

Tarif/Besoldungsgebiet

Telefon    Fax

Tarif/Besoldungsgruppe    Stufe    seit

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Ort/Datum    Unterschrift

Betrieb/Dienststelle    Träger

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle    PLZ/Ort

### Beschäftigungsverhältnis

- Honorarkraft
- angestellt
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit  
\_\_\_ Prozent
- in Rente/pensioniert
- Altersteilzeit
- befristet bis \_\_\_\_\_
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- teilzeitbeschäftigt mit  
\_\_\_ Std./Woche
- im Studium
- in Elternzeit
- Referendariat/  
Berufspraktikum
- Sonstiges

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- Beamtinnen und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.

- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
  - Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
  - Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
  - Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.
- Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Vielen Dank!  
Ihre GEW