

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 661/12
9 Sa 64/12
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Oktober 2014

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 16. Oktober 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel sowie den ehrenamtlichen Richter Matiaske und die ehrenamtliche Richterin Lorenz für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 25. Mai 2012 - 9 Sa 64/12 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über Ansprüche auf Höhergruppierungsgewinn. 1
- Nach dem Arbeitsvertrag bestimmt sich das Arbeitsverhältnis der Parteien nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ersetzenden Tarifverträgen. Der Kläger war seit dem 19. Juli 2003 als Gruppenleiter in die Vergütungsgruppe IVb BAT eingruppiert. 2
- Seit dem 1. Oktober 2005 richtet sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst vom 13. September 2005 (TVöD) und dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts vom 13. September 2005 (TVÜ-Bund). Entsprechend der bis zum 31. Dezember 2013 geltenden Anlage 2 zu § 4 Abs. 1 TVÜ-Bund erfolgte eine Überleitung des Klägers von der Vergütungsgruppe IVb BAT in die Entgeltgruppe 10 TVöD. Ausgehend von dem nach § 5 TVÜ-Bund zu bildenden Vergleichsentgelt wurde gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund eine Zuordnung des Klägers zu einer individuellen Zwischenstufe zwischen den Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe 10 TVöD vorgenommen. 3
- Die Folgen eines bei der Überleitung noch ausstehenden Bewährungsaufstiegs regelt § 8 TVÜ-Bund. Dieser lautet in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 5. September 2013 auszugsweise wie folgt: 4

**„§ 8
Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege**

...

- (2) ¹Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. November 2005 und dem 30. September 2007 höhergruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. ...

³Ein etwaiger Strukturausgleich wird ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht mehr gezahlt. ⁴Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Abs. 1. ...

- (3) ¹Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des BAT/BAT-O bis spätestens zum 31. Dezember 2013 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist. ²In den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 erhalten Beschäftigte, die in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2007 und dem 31. Dezember 2013 bei Fortgeltung des BAT/BAT-O höhergruppiert worden wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- oder Endstufe, die sich aus der Summe des bisherigen Tabellenentgelts und dem nach Absatz 2 ermittelten Höhergruppierungsgewinn nach bisherigem Recht ergibt; die Stufenlaufzeit bleibt hiervon unberührt. ³Bei Beschäftigten mit individueller Endstufe erhöht sich in diesen Fällen ihre individuelle Endstufe um den nach bisherigem Recht ermittelten Höhergruppierungsgewinn. ...“

Der Kläger wäre im Rahmen eines Bewährungsaufstiegs nach dem BAT zum 19. Juli 2006 in die Vergütungsgruppe IVa BAT höhergruppiert worden. Die Beklagte leistete deshalb ab diesem Zeitpunkt einen Höhergruppierungsgewinn nach § 8 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund. Der Kläger erhielt nunmehr eine Vergütung nach einer individuellen Zwischenstufe zwischen den Stufen 4 und 5 der Entgeltgruppe 10 TVöD. Zum 1. Oktober 2007 stieg er gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund in die Endstufe 5 der Entgeltgruppe 10 TVöD auf. 5

Mit seiner Klage hat er die Zahlung eines weiteren Höhergruppierungsgewinns nach § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund verlangt. Ein Kollege, welcher erst seit dem 1. Januar 2005 als Gruppenleiter fungiere und bei Fortgeltung des BAT zum 1. Januar 2008 höhergruppiert worden wäre, erhalte einen solchen Höhergruppierungsgewinn. Dies verstoße gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Er übe dieselbe Tätigkeit wie dieser Kollege aus. Es sei nicht zu rechtfertigen, dass der Kollege wegen des Höhergruppierungsgewinns seit dem 1. Januar 2008 zeitlich unbefristet eine wesentlich höhere Vergütung beziehe. Der Unterschied werde durch die prozentualen Tarifierhöhungen noch vergrößert. Bei der Berechnung der Differenz sei der ihm - dem Kläger - nach § 8 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund zustehende Höhergruppierungsgewinn nicht zu berücksichtigen. Maßgeblich sei allein der Höhergruppierungsgewinn der Vergleichsperson. Demnach belaufe sich die monatliche Differenz im Jahr 2008 auf 439,93 Euro, im Jahr 2009 auf 452,25 Euro, im Jahr 2010 auf 457,67 Euro, im Jahr 2011 auf 460,42 Euro und im Jahr 2012 auf 426,70 Euro. 6

Die Komplexität des Übergangsrechts rechtfertige eine solch gravierende Ungleichbehandlung nicht. Eigentlich müsse die längere Berufserfahrung zu einem höheren Einkommen führen. Zumindest müsse dieselbe Tätigkeit in gleicher Höhe vergütet werden. Betroffen sei eine erhebliche Anzahl von Arbeitnehmern. Die Ungleichbehandlung stelle eine Altersdiskriminierung dar, da sie nur dann auftrete, wenn ein möglicher Bewährungsaufstieg bis zum 30. September 2007 stattgefunden hätte. Dies sei nur bei länger Beschäftigten und damit typischerweise älteren Mitarbeitern der Fall. Die Beklagte habe zudem die Frist zur Beantragung des Höhergruppierungsgewinns bis zum 7

31. Dezember 2008 verlängert und die von der Regelung des § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund begünstigten Mitarbeiter zur Geltendmachung des Höhergruppierungsgewinns aufgefordert. Damit seien diese Beschäftigten nochmals besser gestellt worden.

Die Ungleichbehandlung sei dadurch auszugleichen, dass er den Höhergruppierungsgewinn des vergleichbaren Mitarbeiters rückwirkend ab Januar 2008 und künftig erhalte. Dies entspreche auch einer Schadensersatzpflicht der Beklagten. Der Kläger hat bei Addition der jeweiligen monatlichen Differenzbeträge vor dem Landesarbeitsgericht daher zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Zeitraum 1. Januar 2008 bis zum 31. Dezember 2010 16.192,20 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz in im Einzelnen aufgeführter, gestaffelter Höhe zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, rückständiges Bruttogehalt für die Zeit von Januar 2011 bis Dezember 2011 in Höhe von 5.525,04 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz in im Einzelnen aufgeführter, gestaffelter Höhe zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, rückständiges Bruttogehalt für die Zeit von Januar 2012 bis April 2012 in Höhe von 1.706,80 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz in im Einzelnen aufgeführter, gestaffelter Höhe zu zahlen;
4. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab Mai 2012 zusätzlich zu seinem derzeitigen Bruttogehalt in Höhe von 3.635,35 Euro einen weiteren Bruttobetrag in Höhe von monatlich 426,70 Euro abzurechnen und den Nettobetrag auszuzahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die einschlägigen Regelungen des TVÜ-Bund stellen weder einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG noch eine unzulässige Altersdiskriminierung dar. § 8 Abs. 3 TVÜ-Bund bezwecke ebenso wie § 8 Abs. 2 TVÜ-Bund einen finanziellen Ausgleich für den Verlust der Möglichkeit eines Bewährungsaufstiegs. In Einzelfällen komme es für begrenzte Zeiträume zwar zu einer finanziellen Besserstellung der von § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund erfassten Beschäftigten. Dies stelle für die anderen

Mitarbeiter aber keine unzumutbare Härte dar. Es handle sich um „Randunschärfen“ des Überleitungsrechts, welche angesichts dessen Komplexität schwer zu vermeiden seien. Der Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien sei jedenfalls nicht überschritten. Zudem sei die Klage unschlüssig. Der Kläger könne nicht den Höhergruppierungsgewinn eines nur hinsichtlich der Tätigkeit vergleichbaren Beschäftigten verlangen. Der Höhergruppierungsgewinn hänge von der Bildung des Vergleichsentgelts ab, welches die persönlichen Verhältnisse zum 30. September 2005 berücksichtige. Der Kläger lege keine Berechnung des für ihn maßgeblichen fiktiven Vergleichsentgelts dar.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageziele weiter. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. 11

A. Die Klage ist auch hinsichtlich des Feststellungsantrags zulässig. 12

I. Der Feststellungsantrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, auch wenn er offenlässt, welcher Nettobetrag künftig auszuführen ist und § 254 ZPO nicht zur Anwendung kommt, da die Stufenklage eine Leistungsklage darstellt (vgl. *BGH 17. Mai 2001 - I ZR 189/99 - Rn. 26*). Aufgrund der Angabe des begehrten Bruttobetrags besteht für die Beklagte kein Zweifel bezüglich des Umfangs der streitgegenständlichen Verpflichtung. 13

II. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Der angestrebte feststellende Ausspruch ist trotz seiner nicht vollstreckbaren Wirkung geeignet, den Streit der Parteien über die gegenwärtigen und künftigen Ansprüche des Klägers auf Höhergruppierungsgewinn beizulegen und 14

weitere Prozesse zwischen ihnen zu vermeiden. Das rechtfertigt die Annahme eines rechtlichen Interesses (vgl. BAG 29. Januar 2014 - 6 AZR 943/11 - Rn. 26).

B. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat dem Grunde nach keinen Anspruch auf den begehrten Höhergruppierungsgewinn. Zudem ist die Höhe der Klageforderung nicht schlüssig begründet. 15

I. Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass der Kläger die tariflichen Voraussetzungen nach § 8 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund nicht erfüllt, da er bei Fortgeltung des BAT ab dem 1. Oktober 2007 nicht mehr höhergruppiert worden wäre. Sein fiktiver Bewährungsaufstieg erfolgte bereits zum 19. Juli 2006. 16

II. Die Beschränkung des Anspruchs auf Höhergruppierungsgewinn nach § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund auf Fälle der fiktiven Höhergruppierung ab dem 1. Oktober 2007 verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Die Tarifvertragsparteien überschritten damit nicht die Grenzen ihrer Regelungsmacht. Dies gilt auch bei Berücksichtigung des Umstands, dass es zu einer Besserstellung der von § 8 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund erfassten Beschäftigten gegenüber denjenigen kommen kann, die den Bewährungsaufstieg bereits vor dem 1. Oktober 2007 vollzogen haben bzw. hätten. 17

1. § 8 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund soll den Besitzstand von Beschäftigten wahren, die bei Fortgeltung des BAT aufgrund Bewährungsaufstiegs höhergruppiert worden wären, deren Aufstiegserwartung sich wegen der Einführung des TVöD aber nicht verwirklichte (vgl. BAG 17. April 2013 - 4 AZR 770/11 - Rn. 23; zu § 8 TVÜ-Länder BAG 29. Januar 2014 - 6 AZR 943/11 - Rn. 31, 41; Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand Mai 2014 Teil B 2 § 8 TVÜ-Bund Rn. 1; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Stand April 2014 Teil IV/3 TVÜ-Bund Rn. 96). 18

2. Die Regelung kann allerdings ebenso wie § 8 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Länder in bestimmten Fallgestaltungen zu einer Überkompensation der durch die Einführung des neuen Tarifwerks entstandenen Nachteile führen. Arbeitnehmer mit fingiertem Bewährungsaufstieg ab dem 1. Oktober 2007 können gegenüber Arbeitnehmern, deren Bewährungsaufstieg sich bereits unter Geltung des BAT vollzog oder bis zum 30. September 2007 erfolgt wäre, bessergestellt sein. 19

a) Dies betrifft in erster Linie Konstellationen, bei denen Arbeitnehmer mit später fingiertem Bewährungsaufstieg nach § 4 Abs. 1 TVÜ-Bund iVm. der bis zum 31. Dezember 2013 geltenden Anlage 2 zum TVÜ-Bund in dieselbe Entgeltgruppe übergeleitet wurden wie Arbeitnehmer mit bereits unter Geltung des BAT vollzogenem Bewährungsaufstieg. Durch die zusammenfassende Überleitung mehrerer BAT-Vergütungsgruppen in dieselbe Entgeltgruppe des TVöD verloren Arbeitnehmer mit schon absolviertem Bewährungsaufstieg ihren „Vergütungsgruppenvorsprung“ gegenüber Arbeitnehmern mit noch ausstehendem Bewährungsaufstieg. Der durch den Bewährungsaufstieg erlangte Vorsprung wurde hinsichtlich der Eingruppierung nivelliert und wirkte sich nur noch bei der Bildung des Vergleichsentgelts nach § 5 TVÜ-Bund und der Stufenzuordnung nach § 6 TVÜ-Bund aus. Erfolgte der fiktive Bewährungsaufstieg zeitlich nach dem zum 1. Oktober 2007 erfolgten Stufenaufstieg des § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund und stand dem Arbeitnehmer ein entsprechend hohes Vergleichsentgelt nach § 5 TVÜ-Bund zu, konnte es zu einer Besserstellung kommen. Der Arbeitnehmer konnte durch den Höhergruppierungsgewinn eine neue individuelle Endstufe erreichen und damit dauerhaft eine höhere Vergütung erlangen als Arbeitnehmer, die ihren Bewährungsaufstieg bereits unter Geltung des BAT vollzogen hatten (vgl. *Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand Mai 2014 Teil B 2 § 8 TVÜ-Bund Rn. 72; zu § 8 TVÜ-Länder BAG 29. Januar 2014 - 6 AZR 943/11 - Rn. 44*). 20

b) In abgemilderter Form kann eine Besserstellung der von § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund erfassten Beschäftigten auch im Verhältnis zu denjenigen vorliegen, die zwischen dem 1. November 2005 und dem 30. September 2007 21

höhergruppiert worden wären. Diese haben zwar bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen den Anspruch auf Höhergruppierungsgewinn nach § 8 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund. Ein erst zum 1. Oktober 2007 gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund vollzogener Aufstieg aus einer individuellen Zwischenstufe kam bei der Neuberechnung des Vergleichsentgelts jedoch nicht zum Tragen. Demgegenüber erhöhte dieser Stufenaufstieg ebenso wie Tarifierhöhungen das nach § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund zu wahrende „bisherige“ Tabellenentgelt (§ 15 Abs. 1 TVöD-AT).

3. Diese möglichen Besserstellungen sind vom Willen der Tarifvertragsparteien gedeckt, denn eine Kappungsgrenze ist für den Höhergruppierungsgewinn ebenso wenig vorgesehen wie eine Anrechnung des durch den Stufenaufstieg nach § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund erlangten Vorteils. 22

a) Die Tarifvertragsparteien haben sich nicht darauf beschränkt, Vorteile aus Bewährungsaufstiegen zu schützen, die bei Fortgeltung des BAT spätestens am 30. September 2007 erreicht worden wären. Der zeitliche Geltungsbereich des § 8 Abs. 3 TVÜ-Bund wurde gegenüber der Ursprungsfassung vom 13. September 2005 wiederholt erweitert. Durch den Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 31. März 2008 wurde die Frist bis 31. Dezember 2009 und durch den Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 27. Februar 2010 weiterhin bis 29. Februar 2012 verlängert. Schließlich erfolgte durch den Änderungstarifvertrag Nr. 7 vom 5. September 2013 eine Erweiterung bis zum 31. Dezember 2013 (*vgl. Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV Stand März 2014 F § 8 Rn. 11*). Dadurch wurde der Kreis der Anspruchsberechtigten jeweils bewusst vergrößert, ohne dass eine Kappung oder Anrechnung eingeführt wurde. 23

b) Auch die tarifliche Systematik spricht dafür, dass der Regelungsgehalt des § 8 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund dem Regelungswillen der Tarifvertragsparteien entspricht. So ist in § 8 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Bund vorgesehen, dass ein etwaiger Anspruch auf Strukturausgleich nach § 12 TVÜ-Bund im Augenblick des fiktiven Bewährungsaufstiegs entfällt. Da ein fiktiver Bewährungsaufstieg folglich mit Nachteilen für den Arbeitnehmer verbunden sein 24

kann, sieht § 8 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-Bund ein Antragserfordernis vor und räumt dem Arbeitnehmer damit ein Wahlrecht ein. An dem tariflichen Gesamtzusammenhang zeigt sich, dass die Tarifvertragsparteien den Regelungsgehalt des § 8 Abs. 3 TVÜ-Bund im Einzelnen ausgestaltet und der Besitzstandswahrung bewusst Grenzen gesetzt haben (*vgl. zu § 8 TVÜ-Länder BAG 29. Januar 2014 - 6 AZR 943/11 - Rn. 33*).

4. Die Tarifvertragsparteien überschritten mit diesem Regelungskonzept nicht die Grenzen ihrer Regelungsmacht. 25

a) Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Arbeitsgerichte jedoch dazu, Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheits- und sachwidrigen Differenzierungen führen und deshalb Art. 3 Abs. 1 GG verletzen. Den Tarifvertragsparteien kommt als selbständigen Grundrechtsträgern allerdings aufgrund der von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Wie weit dieser Spielraum reicht, hängt von den Differenzierungsmerkmalen im Einzelfall ab. Hinsichtlich der tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen liegt die Einschätzungsprärogative bei den Tarifvertragsparteien. Sie brauchen nicht die sachgerechteste oder zweckmäßigste Regelung zu finden (*vgl. BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 753/12 - Rn. 42; 19. Dezember 2013 - 6 AZR 94/12 - Rn. 43; 21. November 2013 - 6 AZR 23/12 - Rn. 58*). 26

b) Art. 3 Abs. 1 GG untersagt zwar auch einen gleichheitswidrigen Begünstigungsausschluss, mit dem ein Personenkreis begünstigt und ein anderer Personenkreis von der Begünstigung ausgenommen wird (*vgl. BVerfG 10. Juli 2012 - 1 BvL 2/10, 1 BvL 3/10, 1 BvL 4/10, 1 BvL 3/11 - Rn. 21, BVerfGE 132, 72; 21. Juli 2010 - 1 BvR 611/07, 1 BvR 2464/07 - Rn. 78, BVerfGE 126, 400; BAG 20. September 2012 - 6 AZR 211/11 - Rn. 16; 16. Dezember 2010 - 6 AZR 437/09 - Rn. 19*). Verfassungsrechtlich erheblich ist aber nur die Ungleichbehandlung von wesentlich Gleichem bzw. die Gleichbehandlung von wesentlich Ungleichem. Dabei ist es grundsätzlich dem Normgeber überlassen, die Merk- 27

male zu bestimmen, nach denen Sachverhalte als hinreichend gleich anzusehen sind, um sie gleich zu regeln (vgl. BAG 27. Februar 2014 - 6 AZR 931/12 - Rn. 28).

c) Aus dem allgemeinen Gleichheitssatz ergeben sich je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmal unterschiedliche Grenzen, die vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse reichen (vgl. BVerfG 21. Juli 2010 - 1 BvR 611/07, 1 BvR 2464/07 - Rn. 79, BVerfGE 126, 400; BAG 16. Dezember 2010 - 6 AZR 437/09 - Rn. 19). Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung ist der Gleichheitssatz verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (vgl. BAG 19. Dezember 2013 - 6 AZR 94/12 - Rn. 45; 21. November 2013 - 6 AZR 23/12 - Rn. 60). Bei der Gruppenbildung dürfen die Tarifvertragsparteien generalisieren und typisieren. Ihre Verallgemeinerungen müssen allerdings im Normzweck angelegt sein und dürfen ihm nicht widersprechen. Die bei einer solchen Typisierung entstehenden unvermeidlichen Ungerechtigkeiten und Härten in einzelnen, besonders gelagerten Fällen, in denen die Interessenlage von derjenigen abweicht, die die Tarifvertragsparteien als typisch angenommen haben, sind hinzunehmen, wenn sie nicht besonders schwerwiegend sind und nur unter Schwierigkeiten vermeidbar wären (vgl. BAG 16. Dezember 2010 - 6 AZR 437/09 - Rn. 23; 22. April 2010 - 6 AZR 966/08 - Rn. 28, BAGE 134, 160).

d) Nach diesen Grundsätzen steht § 8 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund im Einklang mit Art. 3 Abs. 1 GG. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden. Einen entscheidungserheblichen Verfahrensfehler zeigt die Revision nicht in zulässiger Weise auf.

aa) Der Ausschluss von Arbeitnehmern, die den Bewährungsaufstieg bereits unter Geltung des BAT absolviert hatten, von der Begünstigung des Höhergruppierungsgewinns verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz

des Art. 3 Abs. 1 GG. Solche Arbeitnehmer sind mit Arbeitnehmern, deren Bewährungsaufstieg bei der Überleitung noch ausstand, nach dem Regelungskonzept der Tarifvertragsparteien nicht vergleichbar. Die Unterscheidung zwischen diesen beiden Gruppen und deren Ausgestaltung ist verfassungskonform.

(1) Die Differenzierung zwischen Arbeitnehmern mit und ohne Anspruch auf Höhergruppierungsgewinn rechtfertigt sich mit der Zielsetzung der Besitzstandswahrung. Diese ist nicht zu beanstanden. Tarifvertragsparteien sind berechtigt, soziale Besitzstände und tatsächliche Aussichten, die zu einem bestimmten Zeitpunkt bestehen, durch tarifliche Besitzstandsregelungen zu schützen (vgl. BAG 29. Januar 2014 - 6 AZR 943/11 - Rn. 41; 17. April 2013 - 4 AZR 770/11 - Rn. 31 mwN). Die Regelung in § 8 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund ist geeignet, diesen Zweck zu erreichen. Sie ist auch erforderlich und angemessen. Derjenige, der einen Bewährungsaufstieg wegen der Einführung des TVöD nicht mehr erreichen kann, erhält zum Ausgleich den individuellen Höhergruppierungsgewinn ab dem Zeitpunkt seines fiktiven Bewährungsaufstiegs zusätzlich zum Tabellenentgelt. Der Arbeitnehmer wird zum Zweck der Eingliederung in das neue Entgeltsystem mit seinem neuen höheren Entgelt einer individuellen Zwischen- oder Endstufe zugeordnet, wobei die Stufenlaufzeit unberührt bleibt. Demgegenüber bedurfte es für Arbeitnehmer, welche noch unter Geltung des BAT ihren Bewährungsaufstieg erreicht hatten, keines Schutzes eines Besitzstands, der durch die Überleitung in den TVöD entfallen wäre. Ihnen wurde keine Aufstiegserwartung genommen. In Bezug auf sie besteht daher auch kein Bedürfnis nach einer Besitzstandswahrung (vgl. BAG 27. Februar 2014 - 6 AZR 931/12 - Rn. 24).

31

(2) Zur Besserstellung von Arbeitnehmern mit fingiertem Bewährungsaufstieg kommt es - wie dargelegt - nur in Ausnahmefällen bei bestimmten Konstellationen. Der Vortrag des Klägers steht dem nicht entgegen. Unstreitig beantragten 0,8 % der Mitarbeiter der Behörde des Klägers den streitigen Höhergruppierungsgewinn. Wenn die Klagepartei im Rahmen einer Hochrechnung daraus ableitet, dass demnach für bundesweit knapp 37.000 Beschäftigte eine

32

Benachteiligung zu verzeichnen sei, ändert dies nichts an dem Umstand, dass eine Betroffenheit von 0,8 % eine Einstufung als Ausnahmefall rechtfertigt.

(3) Die vereinzelte Besserstellung bewegt sich noch im zulässigen Rahmen. Nach Darstellung der Revision beträgt der Einkommensunterschied bei gleicher Tätigkeit dauerhaft zwar mindestens 250,00 Euro brutto monatlich. Dies wäre eine nennenswerte Differenz. Es ist aber zu berücksichtigen, dass der fingierte Bewährungsaufstieg nach § 8 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund nicht ausschließlich mit Vorteilen für die betroffenen Arbeitnehmer verbunden ist (vgl. zu § 8 TVÜ-Länder BAG 29. Januar 2014 - 6 AZR 943/11 - Rn. 46; Kuner öAT 2014, 98). So entfällt nach § 8 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Bund - wie bereits erwähnt - ein etwaiger Anspruch auf Strukturausgleich nach § 12 TVÜ-Bund im Augenblick des fiktiven Bewährungsaufstiegs. Nachteilige Effekte können ferner eintreten, wenn der Beschäftigte bislang eine persönliche Zulage nach § 14 Abs. 3 TVöD-AT erhält (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Stand April 2014 Teil IV/3 TVÜ-Bund Rn. 105d). Arbeitnehmer mit bereits unter Geltung des BAT vollzogenem Bewährungsaufstieg wurden zudem unter Wahrung des Besitzstands in den TVöD übergeleitet. Der aus dem Bewährungsaufstieg erwachsene Vergütungsvorteil floss in das Vergleichsentgelt nach § 5 TVÜ-Bund ein und führte dazu, dass diese Arbeitnehmer einer höheren Entgeltstufe zugeordnet wurden als Arbeitnehmer mit noch ausstehendem Bewährungsaufstieg (zur individuellen Stufenbildung als Besitzstandssicherung vgl. BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 753/12 - Rn. 32). Sie erlangten also zumindest für eine Übergangszeit einen Vorteil gegenüber Arbeitnehmern ohne absolvierten Bewährungsaufstieg.

33

(4) Die später zu verzeichnende Besserstellung von Arbeitnehmern mit fingiertem Bewährungsaufstieg nach § 8 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund ließe sich entgegen der Ansicht der Revision auch nur unter erheblichen Schwierigkeiten vollständig ausschließen. Eine solche Besserstellung hängt nicht nur vom Zusammenspiel der Regelungen des § 8 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 und § 6 Abs. 1 TVÜ-Bund ab, sondern insbesondere auch von der Höhe des Vergleichsentgelts nach § 5 TVÜ-Bund, das an die Lebensal-

34

tersstufe und den Ortszuschlag des betroffenen Arbeitnehmers anknüpft. Da die Überleitung in den TVöD vom System der Besitzstandswahrung ausgeht, müsste eine Anrechnungs- oder Abschmelzungsregelung nach der Ursache der Überkompensation unterscheiden, damit Arbeitnehmer, die von einem fingierten Bewährungsaufstieg profitieren, nicht wiederum gegenüber den von § 5 TVÜ-Bund begünstigten Arbeitnehmern benachteiligt würden (*vgl. zu § 8 TVÜ-Länder BAG 29. Januar 2014 - 6 AZR 943/11 - Rn. 48*). Die Berücksichtigung dieser Komplexität führt entgegen der Auffassung der Revision nicht zu einer „Abschaffung“ des Art. 3 Abs. 1 GG. Sie ist vielmehr bei der Beurteilung der Typisierungsbefugnis der Tarifvertragsparteien und damit für die Bestimmung der Grenzen der tariflichen Regelungsmacht im Rahmen der Prüfung des Art. 3 Abs. 1 GG von Relevanz.

bb) Die Besserstellung der von § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund erfassten Beschäftigten im Verhältnis zu den Beschäftigten mit einem Anspruch auf Höhergruppierungsgewinn nach § 8 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund - zu denen der Kläger gehört - ist durch den Stufenaufstieg nach § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund begründet. Dieser erfolgte zum 1. Oktober 2007 und erhöhte das Tabellenentgelt iSd. § 15 Abs. 1 TVöD-AT, es sei denn, der Beschäftigte hatte bereits die Endstufe erreicht (*vgl. das Beispiel bei Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand Mai 2014 Teil B 2 § 8 TVÜ-Bund Rn. 47.1*). Der Unterschied zwischen der Besitzstandssicherung nach § 8 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund und § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund ist deshalb systemkonform. Er stellt auch keine unzumutbare Härte dar, denn schließlich profitieren auch die Beschäftigten mit einem Anspruch nach § 8 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund von dem Konzept der tariflichen Besitzstandssicherung des § 8 TVÜ-Bund.

35

cc) Die von der Revision erhobene Rüge der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör (*Art. 103 Abs. 1 GG*) wegen Nichtgewährung einer Schriftsatzfrist zur weiteren Stellungnahme bezüglich der Vereinbarkeit der fraglichen Tarifvorschriften mit Art. 3 Abs. 1 GG ist unzulässig. Sie zeigt keinen entscheidungserheblichen Verfahrensfehler auf.

36

(1) Das Gebot des rechtlichen Gehörs soll als Verfahrensgrundrecht sicherstellen, dass die vom Fachgericht zu treffende Entscheidung frei von Verfahrensfehlern ergeht, die ihren Grund darin haben, dass Sachvortrag der Parteien nicht zur Kenntnis genommen und nicht berücksichtigt wird (*vgl. BVerfG 14. März 2013 - 1 BvR 1457/12 - Rn. 10*). Die Verwehrung einer Schriftsatzfrist nach § 283 ZPO bzw. § 139 Abs. 5 ZPO kann unter Umständen eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör darstellen (*vgl. BVerfG 18. August 2010 - 1 BvR 3268/07 - Rn. 30, BVerfGK 17, 479; BFH 18. September 2009 - IV B 140/08 - Rn. 2*). Der Revisionskläger muss aber bei einer entsprechenden Verfahrensrüge darlegen, welchen Vortrag er bei Gewährung einer Schriftsatzfrist in der Berufungsinstanz erbracht hätte. Nur so kann das Revisionsgericht feststellen, ob die gerügte Verletzung für das Urteil möglicherweise ursächlich war (*vgl. zur Verletzung der Aufklärungspflicht nach § 139 ZPO BAG 21. November 2013 - 6 AZR 23/12 - Rn. 39; 16. Dezember 2010 - 2 AZR 770/09 - Rn. 10*).

(2) Diesen Anforderungen genügt die Revisionsbegründung nicht. Sie rügt, das Landesarbeitsgericht habe die in der mündlichen Verhandlung am 22. Mai 2012 beantragte Schriftsatzfrist nicht gewährt, obwohl die umfangreiche Berufungserwiderung erst am 9. Mai 2012 zugegangen und der gerichtliche Hinweis erst am 16. Mai 2012 vor einem Feiertag erfolgt sei. Der Prozessbevollmächtigte habe deshalb nicht genügend Zeit zur Erörterung mit der Klagepartei gehabt. Die Revision lässt aber offen, welcher Vortrag zur Problematik des Art. 3 Abs. 1 GG im Rahmen eines weiteren Schriftsatzes erstmals erbracht worden wäre. Zum Zusammenwirken der Regelungen des § 8 Abs. 3 mit § 4 Abs. 1 TVÜ-Bund hat die Klägerseite der Revisionsbegründung nach zudem noch in der mündlichen Verhandlung Stellung genommen.

III. Der nach § 823 Abs. 2 BGB iVm. Art. 3 Abs. 1 GG verlangte Schadensersatzanspruch besteht folglich schon mangels eines Verstoßes gegen den Gleichheitssatz nicht.

- IV. Ein Anspruch des Klägers auf weiteren Höhergruppierungsgewinn ergibt sich auch nicht als Schadensersatzanspruch gemäß § 15 Abs. 1 AGG unter dem Gesichtspunkt einer Diskriminierung wegen des Alters iSv. § 7 Abs. 1 iVm. § 1 AGG. 40
1. Nach § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen dieses Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Der Begriff der Benachteiligung bestimmt sich nach § 3 AGG. Um eine unmittelbare Benachteiligung handelt es sich nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Benachteiligung ist nach § 3 Abs. 2 AGG gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Anderes gilt dann, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel angemessen und erforderlich sind, um das Ziel zu erreichen. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, handelt es sich schon tatbestandlich nicht um eine Benachteiligung iSv. § 7 Abs. 1 AGG (*vgl. zB BAG 19. Dezember 2013 - 6 AZR 94/12 - Rn. 49; 23. April 2013 - 1 AZR 916/11 - Rn. 15*). 41
2. § 8 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund knüpft nicht unmittelbar an das Lebensalter, sondern an den Umstand eines noch ausstehenden Bewährungsaufstiegs an. Damit handelt es sich nicht um eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters. 42
3. Eine mittelbare Benachteiligung älterer Arbeitnehmer hat der Kläger schon nicht hinreichend dargelegt. Dies hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei erkannt. 43
- a) Für die Annahme einer mittelbaren Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 2 AGG ist nicht zwingend ein statistischer Nachweis erforderlich, dass Träger ei- 44

nes der Merkmale des § 1 AGG zahlenmäßig wesentlich stärker von einer Vorschrift benachteiligt werden als Personen, bei denen dieses Merkmal nicht vorliegt. Mittelbare Diskriminierungen können statistisch nachgewiesen werden, können sich aber auch aus anderen Umständen ergeben (*BAG 27. Januar 2011 - 6 AZR 526/09 - Rn. 27, BAGE 137, 80; 22. April 2010 - 6 AZR 966/08 - Rn. 20, BAGE 134, 160; vgl. auch Adomeit/Mohr RdA 2011, 102*). Zur Feststellung, ob eine mittelbare Benachteiligung vorliegt, sind Vergleichsgruppen zu bilden, die dem persönlichen Geltungsbereich der Differenzierungsregel entsprechend zusammengesetzt sind. Bei Tarifverträgen ist deshalb auf den gesamten Kreis der von der fraglichen Bestimmung erfassten Normunterworfenen abzustellen. Der Gesamtheit der Personen, die von der Regelung erfasst werden, ist die Gesamtheit der Personen gegenüberzustellen, die durch die Regelung benachteiligt werden. Im Vergleich dieser Gruppen ist zu prüfen, ob die Träger eines Merkmals des § 1 AGG im oben genannten Sinn besonders benachteiligt sind (*BAG 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11 - Rn. 22; 27. Januar 2011 - 6 AZR 526/09 - Rn. 28 mwN, aaO*).

b) Die Kausalität zwischen Benachteiligung und verpönten Merkmal hat der Beschäftigte als Anspruchsteller darzulegen (*BAG 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11 - Rn. 23*). Er genügt dieser Darlegungslast gemäß § 22 AGG, wenn er Indizien vorträgt, die eine Benachteiligung wegen eines verpönten Merkmals vermuten lassen. Die vorgetragenen Tatsachen müssen aber aus objektiver Sicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass die weniger günstige Behandlung aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe erfolgt ist (*BAG 25. April 2013 - 8 AZR 287/08 - Rn. 36, 37 mwN*). Eine bloße Mitursächlichkeit genügt (*BAG 26. Juni 2014 - 8 AZR 547/13 - Rn. 34*). Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Würdigung, ob die klagende Partei ihrer Darlegungslast nach § 22 AGG genügt hat, ist revisionsrechtlich nur daraufhin überprüfbar, ob sie möglich und in sich widerspruchsfrei ist und nicht gegen Denkgesetze, Erfahrungssätze oder andere Rechtssätze verstößt (*BAG 26. Juni 2014 - 8 AZR 547/13 - Rn. 42; 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11 - Rn. 23; 17. August 2010 - 9 AZR 839/08 - Rn. 34*).

45

c) Nach diesen Grundsätzen ist die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe eine mittelbare Benachteiligung nicht hinreichend dargelegt, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 46

aa) Der Kläger begründet eine Altersdiskriminierung mit dem Umstand, dass typischerweise ältere Beschäftigte den Bewährungsaufstieg bereits vor dem 1. Oktober 2007 erreicht haben und deshalb keinen Höhergruppierungsgewinn nach § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund erreichen können. Dies mag in der Behörde des Klägers der Fall sein. Bezogen auf den bundesweiten Anwendungsbereich des TVÜ-Bund belegt der Kläger seine Behauptung aber nicht. Er lässt außer Acht, dass das Erreichen des Bewährungsaufstiegs nach BAT von dem Beginn der Tätigkeit in Kombination mit den Vorgaben der Vergütungsordnung (*Anlage 1a zum BAT*) bezüglich der Tätigkeitsmerkmale der einzelnen Vergütungsgruppen abhing. Die zu bewältigende Bewährungszeit betrug zwischen zwei und 15 Jahren. Ein Beschäftigter, der im Alter von 25 Jahren eine bestimmte Tätigkeit auszuüben begann, konnte daher seinen Bewährungsaufstieg längst erreicht haben, als ein 45-jähriger Kollege erst anfang. Bezüglich der Überleitungsvorschrift des § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund kommt es auf die jeweilige Situation ab dem Stichtag an. Folglich kann der 25-jährige Arbeitnehmer wegen des bereits erfolgten Aufstiegs von der Regelung ggf. nicht profitieren, der ältere Kollege hingegen schon. Eine besondere Benachteiligung Älterer wäre nur dann festzustellen, wenn der Altersdurchschnitt der nicht von § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund erfassten Beschäftigten signifikant über dem der Erfassten liegen würde. Dies ist dem Vortrag des Klägers nicht zu entnehmen. 47

bb) Zudem hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angeführt, dass die streitige Begünstigung nur bei einem relativ hohen Vergleichsentgelt (§ 5 *TVÜ-Bund*) entstehen kann, welches wiederum durch eine hohe Lebensaltersstufe bedingt sein kann. Für die begünstigten Arbeitnehmer sei daher ebenfalls ein höheres Lebensalter typisch. Auch dieses Argument steht der nachvollziehbaren Darlegung einer Altersdiskriminierung entgegen. 48

- d) Eine etwaige mittelbare Benachteiligung älterer Arbeitnehmer wäre zu- 49
dem sachlich gerechtfertigt.
- aa) Eine mittelbare Benachteiligung wegen eines verpönten Merkmals kann 50
nach § 3 Abs. 2 Halbs. 2 AGG durch ein legitimes Ziel und die Wahl verhältnis-
mäßiger Mittel zu seiner Durchsetzung gerechtfertigt werden. Rechtmäßige Zie-
le iSv. § 3 Abs. 2 AGG können alle nicht diskriminierenden und auch im Übrigen
legalen Ziele sein. Die differenzierende Maßnahme muss geeignet und erfor-
derlich sein, um das legitime Ziel zu erreichen, und einen im Verhältnis zur Be-
deutung des Ziels noch angemessenen Eingriff in die Rechte des Benachteilig-
ten darstellen (*vgl. BAG 15. November 2012 - 6 AZR 359/11 - Rn. 42 mwN*).
Letztlich ist § 3 Abs. 2 AGG eine spezialgesetzliche Ausprägung des allgemei-
nen Gleichheitssatzes nach Art. 3 Abs. 1 GG (*vgl. BAG 8. Dezember 2011
- 6 AZR 319/09 - Rn. 27, BAGE 140, 83*).
- bb) Daran gemessen wäre eine mittelbare Benachteiligung älterer Arbeit- 51
nehmer durch § 8 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund sachlich gerecht-
fertigt. Die Tarifvertragsparteien haben im Rahmen der ihnen zukommenden
Generalisierungs- und Typisierungsbefugnis eine Regelung getroffen, die den
sozialen Besitzstand von Arbeitnehmern mit noch ausstehendem Bewährungs-
aufstieg sichern soll. Sie haben damit - wie zu Art. 3 Abs. 1 GG ausgeführt - ein
legitimes Ziel mit verhältnismäßigen Mitteln verfolgt (*vgl. zu § 8 TVÜ-Länder
BAG 29. Januar 2014 - 6 AZR 943/11 - Rn. 54*).
- e) Einer Vorabentscheidung durch den Gerichtshof der Europäischen Uni- 52
on nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf es nicht. Es stellen sich keine Fragen der
Auslegung des Unionsrechts, die noch nicht geklärt wären. Die Auslegung des
unionsrechtlichen Grundsatzes des Verbots der Diskriminierung wegen des Al-
ters ist einschließlich des Rückgriffs auf die Richtlinie 2000/78/EG des Rates
vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die
Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf durch die
Entscheidung des Gerichtshofs in der Sache „Kücükdeveci“ (*EuGH 19. Januar
2010 - C-555/07 - Slg. 2010, I-365*) geklärt, so dass eine Vorlagepflicht entfällt

(vgl. *EuGH* 6. Oktober 1982 - C-283/81 - [C.I.L.F.I.T.] *Slg.* 1982, 3415; *BAG* 28. Mai 2013 - 3 AZR 635/11 - *Rn.* 28). Das nationale Gericht ist allein für die Beurteilung des Sachverhalts des Rechtsstreits, mit dem es befasst ist, sowie für die Auslegung des anwendbaren nationalen Rechts zuständig (*EuGH* 26. September 2013 - C-476/11 - [HK Danmark] *Rn.* 68; 21. Juli 2011 - C-159/10, C-160/10 - [Fuchs und Köhler] *Rn.* 71, *Slg.* 2011, I-6919; 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] *Rn.* 47, *Slg.* 2009, I-1569; *BAG* 18. März 2014 - 3 AZR 69/12 - *Rn.* 29; 19. Dezember 2013 - 6 AZR 790/12 - *Rn.* 28).

V. Der Kläger hat auch keinen Anspruch aufgrund des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. 53

1. Dieser verbietet die sachlich ungerechtfertigte Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage und die sachfremde Gruppenbildung (vgl. *BAG* 3. Juli 2014 - 6 AZR 753/12 - *Rn.* 51 *mwN*). Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz greift wegen seines Schutzcharakters gegenüber der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers nur dort ein, wo dieser durch gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk bzw. eine eigene Ordnung schafft, nicht hingegen bei bloßem - auch vermeintlichem - Normenvollzug (*BAG* 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11 - *Rn.* 44). 54

2. Letzteres ist hier der Fall. Die Beklagte hat hinsichtlich der materiellen Anspruchsvoraussetzungen nur die Vorgaben des TVÜ-Bund umgesetzt. 55

a) Die Beklagte hat entgegen dem Vortrag des Klägers mit Schreiben des Bundesministeriums des Innern (BMI) vom 9. September 2008 - D 5 - 220 233 - 51/1 - keine Verlängerung einer Antragsfrist bis zum 31. Dezember 2008 gewährt. § 8 Abs. 3 TVÜ-Bund sieht keine Antragsfrist vor. Die Fristverlängerungen bezogen sich auf andere, im Einzelnen angeführte Anspruchsgrundlagen. Das seitens des Klägers vorgelegte Begleitschreiben der Beklagten vom 12. September 2008 weist sogar ausdrücklich darauf hin, dass für die Beantragung eines Höhergruppierungsgewinns nur die Ausschlussfrist des § 37 TVöD-AT gelte. 56

b) Die arbeitgeberseitig gewährten Erleichterungen bezüglich der tariflichen Ausschlussfrist lassen die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug eines Höhergruppierungsgewinns unberührt. Das BMI hat im Rundschreiben vom 23. Februar 2009 - D 5 - 220 233 - 51/1 - zu 1.4 mitgeteilt, dass die Ausschlussfrist zwar grundsätzlich mit dem individuellen Zeitpunkt des fiktiven Aufstiegs beginne, die Frist bezüglich der vor dem 1. März 2009 nach § 8 Abs. 3 TVÜ-Bund fällig gewordenen Ansprüche aber erst an diesem Tag. Im Rundschreiben vom 24. März 2014 - D 5 - 31003/2#4 - wurde zu E 2.2 anlässlich der Neuregelung des § 8 Abs. 3 TVÜ-Bund durch den Änderungstarifvertrag Nr. 7 geregelt, dass die Ausschlussfrist am 1. April 2014 beginne und die Auszahlung bei Anträgen, die bis zum 30. September 2014 eingegangen sind, rückwirkend ab dem individuellen Zeitpunkt des fiktiven Aufstiegs erfolge, „wenn die Voraussetzungen des § 8 TVÜ-Bund erfüllt sind“. Damit wurden die Anspruchsberechtigten zwar hinsichtlich der Ausschlussfrist übertariflich bessergestellt, der Kreis der Anspruchsinhaber wurde aber nicht erweitert. 57

c) Dies gilt auch bezüglich der Entscheidung der Beklagten, den durch § 8 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Bund angeordneten Wegfall des Strukturausgleichs (§ 12 TVÜ-Bund) übertariflich durch eine Anrechnungsregelung entsprechend § 12 Abs. 5 TVÜ-Bund zu ersetzen (vgl. *Rundschreiben des BMI vom 23. Februar 2009 - D 5 - 220 233 - 51/1 - zu 2.2.4 und Aufrechterhaltung im Rundschreiben vom 24. März 2014 - D 5 - 31003/2#4 - zu E 2.2; Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand Mai 2014 Teil B 2 § 8 TVÜ-Bund Rn. 56*). 58

VI. Der Kläger kann auch nicht aus dem angeführten Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ eine Vergütung entsprechend der Vergleichsperson verlangen. Dieser Grundsatz ist keine allgemeingültige Anspruchsgrundlage, sondern bedarf der Umsetzung in Anspruchsgrundlagen (vgl. *BAG 21. Juni 2000 - 5 AZR 806/98 - zu I der Gründe; 13. Februar 2003 - 8 AZR 140/02 - zu II 2 d aa der Gründe*). Eine solche ist hier nicht gegeben. 59

VII. Der Kläger hat zudem die Höhe der Klageforderung nicht schlüssig dargelegt. Auch deshalb ist die Klage unbegründet. 60

1. Der Klageforderung liegt ein Vergleich der Vergütung des Klägers ab dem 1. Januar 2008 mit dem Verdienst eines nicht benannten Kollegen im selben Zeitraum zugrunde. Entgegen der Ausführungen auf Seite 8 der Revisionsbegründung, die sich wohl auf ein Parallelverfahren beziehen, ist die Höhe der vor diesem Hintergrund geltend gemachten Beträge nicht unstrittig. Die Beklagte hat im erstinstanzlichen Verfahren mit Schriftsatz vom 2. März 2011 in Verbindung mit der Anlage B 2 eine abweichende Berechnung eines möglichen Höhergruppierungsgewinns vorgelegt. Nach der Klageerweiterung vom 14. April 2011 hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 3. Mai 2011 beanstandet, dass die Klageforderung rechnerisch nicht nachvollziehbar sei. Vor dem Landesarbeitsgericht hat sie dies mit Schriftsatz vom 4. Mai 2012 wiederholt. Zudem könne der Vergleich mit einem Kollegen wegen möglicher unterschiedlicher persönlicher Daten zur Begründung der Forderungshöhe nicht herangezogen werden. 61
2. Dies ist zutreffend. Das Abstellen auf eine nur tätigkeitsbezogen vergleichbare Person kann die Höhe des verlangten Höhergruppierungsgewinns nicht schlüssig begründen, weil der Ermittlung des maßgeblichen Vergleichsentgelts individuelle Faktoren wie Lebensaltersstufe und Ortszuschlag zugrunde liegen (§ 5 Abs. 2 TVÜ-Bund). Die Berechnungsgrundlagen für die Vergütung der Referenzperson stehen insoweit in keinem Zusammenhang zu der dem Kläger zustehenden Vergütungshöhe. Aus dem bloßen Vergleich der Einkommensdifferenz lässt sich nicht entnehmen, worauf diese beruht. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb zu Recht verlangt, dass der Kläger seinen individuellen Höhergruppierungsgewinn nach § 8 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund hätte ermitteln müssen. 62
3. Es ist daher ohne Bedeutung, dass die Klageforderung auch bei einer Orientierung an der Vergleichsperson nicht schlüssig begründet wäre, weil bei den eingeklagten Differenzbeträgen der dem Kläger nach § 8 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund gezahlte Höhergruppierungsgewinn nicht in Ansatz gebracht wurde. Der Kläger verlangt letztlich einen „doppelten Höhergruppierungsgewinn“ und damit eine nicht begründbare Besserstellung gegenüber der Vergleichsperson. 63

4. Die von der Revision erhobene Rüge der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör (*Art. 103 Abs. 1 GG*) wegen Nichtgewährung einer Schriftsatzfrist bezüglich der Höhe der Klageforderung ist unzulässig. Die Revision lässt wiederum offen, welcher Vortrag im Rahmen eines weiteren Schriftsatzes erstmals erbracht worden wäre. 64

C. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 65

Fischermeier

Spelge

Krumbiegel

Lorenz

Matiaske