

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 5. Juli 2023
- 4 AZR 289/22 -
ECLI:DE:BAG:2023:050723.U.4AZR289.22.0

I. Arbeitsgericht Dresden

Urteil vom 9. Dezember 2020
- 13 Ca 1659/20 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 11. März 2022
- 4 Sa 20/21 -

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung - Überleitung in die neue Entgeltordnung - Antragserfordernis - Frist für Höhergruppierungsantrag - Vereinbarkeit mit dem Gleichheitssatz

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 289/22
4 Sa 20/21
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Juli 2023

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Juli 2023 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Klug, den Richter am Bundesarbeitsgericht Neumann sowie den ehrenamtlichen Richter Lippok und die ehrenamtliche Richterin Mayr für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 11. März 2022 - 4 Sa 20/21 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers. 1

Dieser ist seit dem 23. August 2001 bei dem Beklagten beschäftigt. Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 24. August 2001 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis „nach dem Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O) und den diese ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträge in der für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung“. 2

Seit dem 1. Februar 2016 ist der Kläger als „Sachbearbeiter Waffenrecht“ im Kreisordnungsamt des Beklagten tätig. Nach der Stellenbeschreibung vom 11. August 2016 umfasst seine Tätigkeit die Durchführung des Waffen- und Sprengstoffgesetzes. Dabei obliegt ihm ua. die Erteilung von Erlaubnissen, deren Rücknahme oder Widerruf sowie die Pflege des nationalen Waffenregisters und der Vollzug des Waffengesetzes. 3

Der Beklagte bewertete die Tätigkeit zunächst nach Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1c der Anlage 1a zum BAT-O und ordnete sie nach § 17 Abs. 1 des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) iVm. Anlage 3 in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung der Entgeltgruppe 9 (Endstufe Stufe 5) des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD/VKA) zu. 4

Zum 1. Januar 2017 leitete der Beklagte den Kläger in Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA über und teilte ihm unter dem 20. Januar 2017 ua. Folgendes mit:

„...“

zum 1. Januar 2017 trat die Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber (VKA) in Kraft. Daher werden Sie zum 1. Januar in diese Entgeltordnung übergeleitet. Weitere allgemeine Informationen zur neuen Entgeltordnung können Sie dem im Intranet veröffentlichten Merkblatt (Stand 21.12.2016) entnehmen.

...

Mit dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich VKA zum 1. Januar 2017 wird die bisherige Entgeltgruppe 9 durch die neuen Entgeltgruppen E 9a, E 9b und E 9c ersetzt. Da für Sie in der Entgeltgruppe E 9 nach dem Anhang zu § 16 (VKA) TVöD die Stufe 5 Endstufe ist, sind Sie der Entgeltgruppe E 9a zugeordnet.

...

Für Sie würde sich aus § 12 TVöD i.V.m. der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) für die Ihnen übertragene Tätigkeit keine höhere Eingruppierung ergeben. Eine Antragstellung auf Höhergruppierung im Zusammenhang mit der Einführung der Entgeltordnung wäre demnach entbehrlich.

Wichtiger Hinweis:

Diese Mitteilung dient Ihrer Information und begründet keine eigenen Entgeltansprüche. Sie steht unter dem Vorbehalt der Überprüfung. Sowohl die Ihnen mitgeteilte Entgeltgruppe als auch sonstige Entgeltbestandteile können sich ändern. Alle Zahlungen aufgrund dieser Überleitungsmitteilung erfolgen unter Vorbehalt und haben deshalb Vorschusscharakter. Soweit Zahlungen zu Unrecht erfolgt sind, haben Sie diese in voller Höhe zurück zu zahlen.

...“

Mit Schreiben vom 27. Mai 2019 machte der Kläger eine Vergütung nach Entgeltgruppe 9c TVöD/VKA, hilfsweise Entgeltgruppe 9b TVöD/VKA geltend. Im folgenden Schriftverkehr verwies er ua. darauf, dass einem Kollegen durch das Sächsische Landesarbeitsgericht mit Urteil vom 30. Juli 2019 (- 7 Sa 93/18 (6) -) ein Vergütungsanspruch nach Entgeltgruppe 9b TVöD/VKA zugesprochen wurde. Nach seiner Auffassung erfülle die Tätigkeit als „Sachbearbeiter Waffenrecht“ das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9c des Teils A Abschnitt I Nr. 3

5

der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA. Der Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 16. Januar 2020 mit, seine Tätigkeit entspreche der „Entgeltgruppe 9b nach § 12 TVöD in Verbindung mit der Anlage 1 Entgeltordnung (VKA)“. Die Zahlung der Vergütung nach dieser Entgeltgruppe erfolgte rückwirkend zum 1. November 2018.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er könne ab dem 1. November 2018 eine Vergütung nach Entgeltgruppe 9c TVöD/VKA beanspruchen. Seine Tätigkeit erfordere nicht nur gründliche und umfassende Fachkenntnisse sowie selbstständige Leistungen, sondern sei auch besonders verantwortungsvoll im Tarifsinn. Die Eingruppierung richte sich, obwohl er keinen Antrag nach § 29b TVÜ-VKA gestellt habe, nach § 12 TVöD/VKA iVm. der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA. Bereits zum Zeitpunkt der Übertragung der Tätigkeit sei eine fehlerhafte Bewertung durch den Beklagten erfolgt. Es müsse ihm deshalb auch ohne Antrag möglich sein, deren Korrektur geltend zu machen. Darüber hinaus sei durch die Neubewertung des Beklagten rückwirkend zum 1. November 2018 eine „Zäsur“ eingetreten, welche die Tarifautomatik wieder in Kraft gesetzt habe. Der Beklagte könne sich nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht auf die Versäumung der Antragsfrist des § 29b TVÜ-VKA berufen. Er habe die Untätigkeit des Klägers durch sein Schreiben vom 20. Januar 2017 veranlasst und sich zudem vorgerichtlich auf das klägerische Begehren eingelassen, ohne auf das Antragserfordernis einzugehen.

6

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. November 2018 nach der Entgeltgruppe 9c Stufe 5 TVöD/VKA zu vergüten und die monatlichen Differenzbeträge zwischen der Entgeltgruppe 9b Stufe 5 TVöD/VKA und der Entgeltgruppe 9c Stufe 5 TVöD/VKA ab dem auf den jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt folgenden Tag, beginnend ab dem 1. Dezember 2018, mit fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz zu verzinsen.

7

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Mangels Änderung der Tätigkeit käme eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 9c TVöD/VKA nur auf

8

Antrag in Betracht. Einen solchen habe der Kläger bis zum Ablauf der Antragsfrist am 31. Dezember 2017 - unstreitig - nicht gestellt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. 9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision bleibt ohne Erfolg. Die zulässige Klage ist unbegründet. 10

I. Die Klage ist als allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO (*vgl. BAG 17. November 2010 - 4 AZR 188/09 - Rn. 15, auch hinsichtlich der Stufe*) auch im Hinblick auf die Verzinsung der Entgelt Differenzen zulässig (*vgl. BAG 30. November 2022 - 4 AZR 195/22 - Rn. 13 mwN*). 11

II. Sie ist aber unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung nach Entgeltgruppe 9c TVöD/VKA ab dem 1. November 2018. 12

1. Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich gemäß § 2 des Arbeitsvertrags in Folge der Tarifsukzession im öffentlichen Dienst (*vgl. dazu BAG 11. Juli 2018 - 4 AZR 443/17 - Rn. 20*) nach dem TVöD/VKA und dem TVÜ-VKA. 13

2. Die Eingruppierung richtet sich entgegen der Auffassung des Klägers nicht nach § 12 TVöD/VKA iVm. der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA, sondern nach §§ 22, 23 BAT iVm. § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA und der Anlage 3 TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung. 14

a) Nach § 29 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA gelten für die in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten sowie für die zwischen dem Inkrafttreten des TVöD/VKA und dem 31. Dezember 2016 neu eingestellten Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2016 hinaus fortbesteht, ab dem 1. Januar 2017 für (Neu-)Eingruppierungen §§ 12, 13 TVöD/VKA iVm. der Anlage 1 - Entgeltord- 15

nung (VKA) zum TVöD/VKA. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung anhand dieser Vorschriften fand jedoch anlässlich der Überleitung in die Entgeltordnung nicht statt (§ 29a Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA). Vielmehr erfolgte die Überleitung zum 1. Januar 2017 gemäß § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe. Dies ist nach der Protokollerklärung zu § 29a Abs. 1 TVÜ-VKA diejenige, die nach Anlage 1 oder 3 TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung der Vergütungsgruppe des BAT, deren tarifliche Anforderungen die Tätigkeit erfüllte, zugeordnet war (BAG 27. April 2022 - 4 AZR 463/21 - Rn. 16; 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 14).

b) Für die Beschäftigten der bisherigen Entgeltgruppe 9 TVöD/VKA haben die Tarifvertragsparteien mit § 29c TVÜ-VKA eine besondere Überleitungsregelung geschaffen, da aufgrund der im Interesse einer größeren Differenzierung erfolgten Aufspaltung dieser Entgeltgruppe in drei neue Entgeltgruppen eine Besitzstandswahrung durch die Beibehaltung der bisherigen Eingruppierung nicht möglich war. Die Überleitung erfolgte in Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA (§ 29c Abs. 3 und Abs. 4 TVÜ-VKA) oder Entgeltgruppe 9b TVöD/VKA (§ 29c Abs. 2 TVÜ-VKA); eine Überleitung in Entgeltgruppe 9c TVöD/VKA erforderte demgegenüber einen Antrag nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA (§ 29c Abs. 6 Satz 2 TVÜ-VKA). Damit gelangten die Beschäftigten in die neu geschaffene Entgeltgruppe, die im Kern ihrer bisherigen Eingruppierung entsprach (ausf. BAG 25. März 2021 - 6 AZR 41/20 - Rn. 28; 22. Oktober 2020 - 6 AZR 74/19 - Rn. 22 mwN, BAGE 173, 1).

c) Nach diesen Bestimmungen verbleibt es grundsätzlich nach dem 1. Januar 2017 bei der zuvor zutreffenden Eingruppierung, im Fall des § 29c Abs. 2 bis Abs. 4 TVÜ-VKA in Gestalt der neuen Entgeltgruppen 9a und 9b TVöD/VKA. Ändert sich allerdings zugleich mit Einführung der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA oder danach die Tätigkeit des Beschäftigten, greift die Tarifautomatik mit der Folge, dass die Eingruppierung nach den §§ 12, 13 TVöD/VKA iVm. der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA vorzunehmen ist (BAG 22. Juni 2022 - 4 AZR 440/21 - Rn. 18). Bei unveränderter Tätigkeit

kommt eine Eingruppierung nach §§ 12, 13 TVöD/VKA nur in Betracht, wenn sich nach der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA eine höhere Entgeltgruppe als in der Anlage 1 oder 3 TVÜ-VKA vorgesehen ergibt, und der Beschäftigte bis zum 31. Dezember 2017 eine entsprechende Eingruppierung beantragt hat (*BAG 27. April 2022 - 4 AZR 463/21 - Rn. 17; 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 15*).

d) In Anwendung dieser Grundsätze ist die Tarifautomatik vorliegend nicht wieder in Gang gesetzt worden. 18

aa) Nach dem 1. Januar 2017 hat sich die Tätigkeit des Klägers nicht iSd. § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA geändert. 19

(1) Von einer unverändert auszuübenden Tätigkeit iSd. § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA ist nicht mehr auszugehen, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer Tätigkeitsänderung auch ohne Inkrafttreten der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA gehalten gewesen wäre, die Eingruppierung eines Arbeitnehmers zu überprüfen, also dann, wenn sich die geänderte Tätigkeit auf die Eingruppierung auswirken kann. Die bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse sollen bei Veränderungen der - auch sonst geltenden - Tarifautomatik unterworfen sein. Nicht maßgebend ist demgegenüber, ob sich durch die Änderung der Tätigkeit tatsächlich eine andere Eingruppierung ergibt. § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA stellt auf die Tätigkeit und nicht auf die Eingruppierung ab. Danach kann eine veränderte Tätigkeit ua. beim Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben oder bei Änderung der Art und Weise, wie die Tätigkeit zu erledigen ist, vorliegen (*BAG 22. Juni 2022 - 4 AZR 440/21 - Rn. 20; ausf. zum inhaltsgleichen § 29 TVÜ-Länder BAG 9. September 2020 - 4 AZR 195/20 - Rn. 20 f., BAGE 172, 130*).

(2) Der Kläger hat die Tätigkeit als „Sachbearbeiter Waffenrecht“ am 1. Februar 2016 und damit vor Inkrafttreten der §§ 12, 13 TVöD/VKA sowie der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA am 1. Januar 2017 aufgenommen. Diese übt er ohne Änderung weiterhin aus. Ebenso wenig führte die Zuordnung zur Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA zum 1. Januar 2017 zu einer Änderung 21

der Tätigkeit. Sie erfolgte allein auf Grundlage der bisherigen tatsächlichen Eingruppierung aus der Überleitungsregel in § 29c TVÜ-VKA (vgl. BAG 22. Oktober 2020 - 6 AZR 74/19 - Rn. 22, BAGE 173, 1).

(3) Die Neubewertung der Tätigkeit durch den Beklagten änderte deren Inhalt nicht und stellt daher entgegen der Auffassung des Klägers keine „Zäsur“ dar, die die Tarifautomatik wieder in Gang setzen würde. 22

(a) Die auszuübende Tätigkeit sowie die daraus folgende Eingruppierung sind von der rechtlichen Einordnung durch den Arbeitgeber unabhängig. Die Eingruppierung folgt aufgrund der sog. Tarifautomatik unmittelbar aus der Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale. Die Bewertung durch den Arbeitgeber ist ein bloßer Akt der Rechtsanwendung, dem keine rechtsgestaltende Wirkung zukommt (BAG 2. Juni 2021 - 4 AZR 387/20 - Rn. 12; 22. Oktober 2020 - 6 AZR 74/19 - Rn. 26, BAGE 173, 1; 27. Januar 2016 - 4 AZR 468/14 - Rn. 22, BAGE 154, 83). Die Zahlung einer höheren Vergütung aufgrund geänderter Rechtsauffassung ist lediglich die Anpassung an die ohnehin bestehende Rechtslage. Eine Veränderung des Arbeitsverhältnisses ist damit nicht verbunden. 23

(b) Das gilt ebenso, wenn die Tarifautomatik - wie vorliegend - hinsichtlich der Anwendung der neuen Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA (vorübergehend) außer Kraft gesetzt ist. Die Überleitungsregelung nach § 29a Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA schließt eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung lediglich „aufgrund der Überleitung in die Entgeltordnung“ und damit nur dann aus, wenn allein diese Überleitung Anlass für die Überprüfung der Eingruppierung war. Überprüfungen aus einem anderen Grund wie etwa der Feststellung der fehlerhaften Anwendung des Eingruppierungsrechts vor der Überleitung bleiben dagegen auch im zeitlichen Zusammenhang mit der Überleitung oder später möglich (BAG 22. Oktober 2020 - 6 AZR 74/19 - Rn. 19, BAGE 173, 1). Ergibt eine solche Überprüfung eine Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe des BAT, die zu einer Überleitung in eine andere - höhere oder niedrigere - Entgeltgruppe führt, ist eine solche Korrektur ebenfalls allein ein Akt der Rechtsanwendung. 24

- (c) Die Überprüfung durch den Beklagten, die zu der geänderten Vergütung ab dem 1. November 2018 führte, war damit nicht Folge einer Vereinbarung zwischen den Parteien oder einer sonstigen „Zäsur“, sondern lediglich die Korrektur der Bewertung der Tätigkeit nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung zum BAT unter Berücksichtigung der Überleitungsregelungen. Daran ändert nichts, dass im Schreiben vom 16. Januar 2020 § 12 TVöD/VKA und die Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA erwähnt werden. Der Beklagte wollte ersichtlich lediglich die Vergütung an die nunmehr seiner Auffassung nach zutreffende Eingruppierung anpassen. 25
- bb) Der Kläger hat bis zum Ablauf der Frist des § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA am 31. Dezember 2017 keinen Antrag auf Höhergruppierung iSd. § 29b Abs. 1 iVm. § 29c Abs. 6 Satz 2 TVÜ-VKA gestellt. Ein solcher erfolgte erstmalig mit Schreiben vom 27. Mai 2019. Entgegen der Auffassung des Klägers war er an die Frist gebunden. Sie ist weder unanwendbar noch hat sie im Januar 2020 neu zu laufen begonnen, weil der Beklagte zu diesem Zeitpunkt die vorherige Eingruppierung des Klägers korrigiert hat. 26
- (1) Die Überleitungsregelungen des TVÜ-VKA sehen bei Korrektur einer bereits vor dem 1. Januar 2017 fehlerhaft zu niedrigen Eingruppierung nach Ablauf der Frist des § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA weder den Wegfall der tariflichen Ausschlussfrist noch deren Neubeginn vor. Eine ergänzende Auslegung der tariflichen Regelungen kommt mangels einer unbewussten Tariflücke nicht in Betracht. 27
- (a) Tarifvertragliche Regelungen sind einer ergänzenden Auslegung grundsätzlich nur dann zugänglich, wenn damit kein Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie verbunden ist. Eine ergänzende Auslegung eines Tarifvertrags scheidet daher aus, wenn die Tarifvertragsparteien eine regelungsbedürftige Frage bewusst ungeregelt lassen und diese Entscheidung höherrangigem Recht nicht widerspricht. Voraussetzung für eine ergänzende Auslegung ist, dass entweder eine unbewusste Regelungslücke vorliegt oder eine Regelung nachträglich lückenhaft geworden ist (*BAG 18. Februar 2021 - 6 AZR 702/19 - Rn. 22, BAGE 174, 63; 14. September 2016 - 4 AZR 1006/13 - Rn. 21*). 28

- (b) Nach diesen Grundsätzen liegt keine unbewusste Tariflücke vor. 29
- (aa) Die Tarifvertragsparteien haben durchaus bedacht, dass Gründe bestehen können, die eine rechtzeitige Antragstellung erschweren. Das zeigt die besondere Fristenregelung in § 29b Abs. 1 Satz 3 TVÜ-VKA für am 1. Januar 2017 ruhende Arbeitsverhältnisse. Hier beginnt „die Frist von einem Jahr nach Satz 1 mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück.“ Gleichwohl haben die Tarifvertragsparteien für den Fall einer bereits bei Überleitung fehlerhaften Eingruppierung und deren späterer Korrektur keine Regelung getroffen. Insoweit ist von einer bewussten Entscheidung der Tarifvertragsparteien auszugehen. Es kann nicht davon ausgegangen werden, die Tarifvertragsparteien hätten die Möglichkeit einer solchen Konstellation - nicht zuletzt im Hinblick auf die sich immer wieder ergebenden (gerichtlichen) Auseinandersetzungen um die zutreffende Eingruppierung - unbewusst „übersehen“. 30
- (bb) Zudem entspricht es Sinn und Zweck der Überleitungsregelungen, einen Neubeginn der Frist nur in eng begrenzten, ausdrücklich benannten Ausnahmefällen zuzulassen. Tarifliche Ausschlussfristen dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit (*st. Rspr., vgl. BAG 30. November 2022 - 4 AZR 195/22 - Rn. 52; 27. April 2022 - 4 AZR 463/21 - Rn. 59 mwN*). Mit diesem Zweck wäre es nicht zu vereinbaren, ggf. auch Jahre nach Ablauf der in § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA festgelegten Frist die Möglichkeit eines Höhergruppierungsantrags zu eröffnen, der zudem noch auf den 1. Januar 2017 zurückwirken würde. 31
- (2) Diesem Ergebnis steht der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG nicht entgegen. 32
- (a) Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden (*st. Rspr., ausf. BAG 22. Februar 2023 - 10 AZR 332/20 - Rn. 18 mwN; 19. November 2020 - 6 AZR 449/19 - Rn. 21 mwN; 19. Dezember 2019 - 6 AZR 563/18 - Rn. 19 f., BAGE 169, 163; 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 29 ff., BAGE 151, 235*). Die Tarifautonomie ist darauf angelegt, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein an-

nähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Vergütungen und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen (*BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 146, BVerfGE 146, 71*). Mit der Normsetzung üben die Tarifvertragsparteien daher keine delegierte Staatsgewalt aus. Sie nehmen vielmehr privatautonom ihre Grundrechte wahr, wobei ihre Normsetzung durch den in § 4 Abs. 1 TVG enthaltenen staatlichen Geltungsbefehl tariflicher Rechtsnormen getragen wird. Mit der kollektiv ausgeübten privatautonomen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge ist eine unmittelbare Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien nicht zu vereinbaren. Sie führte zu einer umfassenden Überprüfung tarifvertraglicher Regelungen am Maßstab der Verhältnismäßigkeit und damit zu einer „Tarifzensur“ durch die Arbeitsgerichte (*sh. nur BAG 22. Februar 2023 - 10 AZR 332/20 - Rn. 18 mwN*).

(b) Der Schutzauftrag der Verfassung verpflichtet die Arbeitsgerichte nach 34
der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts allerdings dazu, gleichheitswidrige Differenzierungen in Tarifnormen zu unterbinden. In der Folge ist Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheitswidrigen Differenzierungen führen. Diese Grenze ist zu beachten, obwohl Tarifnormen nicht selten Ergebnisse tarifpolitischer Kompromisse sind („Gesamtpaket“), und kann damit zur Beschränkung der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Rechte der Tarifvertragsparteien führen (*BAG 22. Februar 2023 - 10 AZR 332/20 - Rn. 19 mit umfangr. Nachw.; sh. auch BAG 19. November 2020 - 6 AZR 449/19 - Rn. 21 mwN*).

(c) Aus Art. 3 Abs. 1 GG folgt das Gebot, wesentlich Gleiches gleich und 35
wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Dabei ist es grundsätzlich dem Normgeber überlassen, die Merkmale zu bestimmen, nach denen Sachverhalte als hinreichend gleich anzusehen sind, um sie gleich zu regeln (*BAG 14. September 2016 - 4 AZR 456/14 - Rn. 49*). Den Tarifvertragsparteien steht bei ihrer Normsetzung aufgrund der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Ihnen kommt eine Einschätzungsprärogative zu, soweit die tatsächlichen Gegebenheiten, die betroffenen Interessen und die Regelungsfolgen zu beurteilen sind. Darüber hinaus verfügen sie über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der

Regelung. Sie sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt, der dem Differenzierungsziel und dem Ausmaß der Ungleichbehandlung angemessen ist (*vgl. BAG 22. Februar 2023 - 10 AZR 332/20 - Rn. 20; 19. November 2020 - 6 AZR 449/19 - Rn. 22; 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 31, BAGE 151, 235; vgl. auch BVerfG 28. Juni 2022 - 2 BvL 9/14 ua. - Rn. 70 mwN, BVerfGE 162, 277*).

(d) Nach diesen Maßstäben ist das Antragserfordernis nach § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA für Beschäftigte, die bereits vor dem 1. Januar 2017 beschäftigt waren und für die sich nach der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA eine höhere Entgeltgruppe ergibt, mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. 36

(aa) Beschäftigte, die dem Antragserfordernis unterfallen und die innerhalb der Frist des § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA keinen Antrag gestellt haben, werden gegenüber denjenigen Beschäftigten, die dies getan haben, nicht ungerechtfertigt benachteiligt. Das Antragserfordernis betrifft die Überleitung in ein neues Entgeltsystem und ist sachlich vertretbar, weil die Überleitungsregelungen nicht nur eine tendenzielle oder potentielle Erhöhung der Vergütung (*vgl. dazu Spelge ZTR 2020, 389, 396*), sondern im Interesse der Wahrung des Besitzstands der Beschäftigten auch eine unveränderte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen zulassen. Die Regelung dient der Rechtssicherheit. Es wird innerhalb eines definierten Zeitraums Klarheit über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses nach der Überleitung geschaffen (*vgl. zu § 29a Abs. 3 Satz 5, Abs. 5 Satz 1 TVÜ-Länder idF des § 11 TV EntgO-L BAG 27. Januar 2022 - 6 AZR 216/21 - Rn. 31*). 37

(bb) Ebenso wenig werden Beschäftigte, die dem Antragserfordernis unterfallen, gegenüber den ab dem 1. Januar 2017 neu eingestellten Beschäftigten oder solchen mit veränderter Tätigkeit, die für die Anwendbarkeit der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA keinen Antrag stellen müssen, benachteiligt. Die beiden Beschäftigtengruppen sind nicht vergleichbar. Sie befinden sich in unterschiedlichen Situationen. Nur bei den überzuleitenden Beschäftigten stellt 38

sich die Frage der Wahrung des Besitzstands verbunden mit der Abwägung der Vor- und Nachteile der neuen Entgeltordnung. § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA dient der Auflösung dieses Spannungsverhältnisses (*BAG 19. November 2020 - 6 AZR 449/19 - Rn. 28 ff.; vgl. zu § 29a Abs. 3 Satz 5, Abs. 5 Satz 1 TVÜ-Länder idF des § 11 TV EntgO-L BAG 27. Januar 2022 - 6 AZR 216/21 - Rn. 33*).

(cc) Art. 3 Abs. 1 GG gebietet auch keine differenzierte Regelung der Frist für den Höhergruppierungsantrag bei Beschäftigten, für die der Arbeitgeber im Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017 eine fehlerhaft zu niedrige Eingruppierung angenommen hat (*in diese Richtung wohl Spelge ZTR 2020, 389, 397*). Im Vergleich zu den zutreffend eingruppierten Beschäftigten bestehen keine Unterschiede, die eine Ungleichbehandlung erfordern würden. Für die Beschäftigten, denen eine fehlerhafte Eingruppierung mitgeteilt wird, mag es zwar schwieriger zu erkennen sein, ob überhaupt die Möglichkeit eines Antrags auf Höhergruppierung besteht und welche Folgen dieser nach sich ziehen würde. Den Arbeitgeber traf aber keine Pflicht, Beschäftigte auf die Möglichkeit eines Höhergruppierungsantrags hinzuweisen (*vgl. zum TVÜ-Länder Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Teil IV/3 Stand April 2023 TVÜ-Länder Rn. 848; zum TVÜ-Bund Geyer in Sponer/Steinherr TVöD Stand Juni 2023 § 26 TVÜ-Bund Vorbem. Rn. 7 zu 1.4.5*). Jeder Beschäftigte war daher unabhängig von der durch den Arbeitgeber angenommenen Eingruppierung gehalten, seine Eingruppierung im Laufe der Frist selbstständig zu überprüfen und eine Entscheidung darüber zu treffen, ob ein Höhergruppierungsantrag möglich und sinnvoll war. Insoweit befanden sich alle Beschäftigten in der gleichen Situation. 39

cc) Der Beklagte ist entgegen der Auffassung des Klägers nicht nach § 242 BGB gehindert, sich auf die Ausschlussfrist des § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA zu berufen. 40

(1) Eine gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstoßende und damit unzulässige Rechtsausübung stellt die Berufung auf eine Ausschlussfrist dar, wenn die zum Verfall des Anspruchs führende Untätigkeit durch ein Verhalten der Gegenpartei veranlasst worden ist. Das wird ua. angenommen, wenn der Ar- 41

beitgeber den Arbeitnehmer von der rechtzeitigen Geltendmachung abhält, weil er in ihm das Vertrauen weckt, er werde auch ohne Geltendmachung den Anspruch erfüllen, oder es pflichtwidrig unterlässt, ihm Umstände mitzuteilen, die ihn zur Einhaltung der Frist veranlasst hätten (*BAG 17. November 2021 - 4 AZR 77/21 - Rn. 56; 18. Februar 2016 - 6 AZR 628/14 - Rn. 25*).

(2) Der Beklagte hat den Kläger mit Schreiben vom 20. Januar 2017 nicht von der Einhaltung der Ausschlussfrist abgehalten. Das Schreiben gibt lediglich dessen Rechtsauffassung wieder, für die übertragene Tätigkeit ergebe sich auf Grundlage der neuen Entgeltordnung keine höhere Eingruppierung, so dass ein Höhergruppierungsantrag entbehrlich sei. Damit hat der Beklagte gerade nicht den Eindruck vermittelt, er werde auch ohne Wahrung der Antragsfrist den Kläger zu einem späteren Zeitpunkt nach Entgeltgruppe 9c TVöD/VKA vergüten, falls die Tätigkeit die tariflichen Anforderungen erfüllen sollte. Zudem hat der Beklagte es nicht pflichtwidrig unterlassen, dem Kläger die Umstände mitzuteilen, die ihn zur Einhaltung der Frist veranlasst hätten. Es bestand bereits keine dahingehende Beratungspflicht des Beklagten (*Rn. 39*). 42

(3) Daran ändert nichts, dass der Beklagte sich nach der Geltendmachung durch den Kläger im darauf geführten Schriftverkehr sachlich mit dessen Begehren auseinandergesetzt und zunächst nicht auf die Ausschlussfrist berufen hat. Zu diesem Zeitpunkt war die Antragsfrist bereits abgelaufen. Das Verhalten des Beklagten konnte die Untätigkeit des Klägers während des Fristlaufs nicht mehr beeinflussen. Außerdem betraf das Schreiben ua. eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 9b TVöD/VKA, für die ein Antrag ohnehin nicht erforderlich war (*Rn. 16*). Daraus lässt sich nicht schlussfolgern, der Beklagte habe zugesagen wollen, sich auch zu einem späteren Zeitpunkt nicht auf die Ausschlussfrist berufen zu wollen. 43

3. Eine Eingruppierung des Klägers in Entgeltgruppe 9c TVöD/VKA scheidet danach aus. Eine Überleitung aus dem BAT in diese Entgeltgruppe ist in § 29c TVÜ-VKA nicht vorgesehen, bei unveränderter Tätigkeit konnte eine solche Eingruppierung nur auf Antrag erfolgen (*Rn. 16*). Selbst wenn die Tätigkeit des Klägers die von ihm in Anspruch genommenen tariflichen Anforderungen erfüllen 44

würde, hätte dies nach §§ 22, 23 BAT iVm. der Anlage 1a zum BAT-O eine Eingruppierung in Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1a BAT (ohne Aufstieg in Vergütungsgruppe IVa BAT) zur Folge gehabt. Dies hätte nach Anlage 3 TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung zunächst zu einer Überleitung in Entgeltgruppe 9 (ohne besondere Stufenlaufzeiten) TVöD/VKA und so dann ab dem 1. Januar 2017 in Entgeltgruppe 9b TVöD/VKA (§ 29c Abs. 2 TVÜ-VKA) geführt. Dementsprechend kann dahinstehen, ob die Tätigkeit, wie der Kläger behauptet, tatsächlich besonders verantwortungsvoll im Tarifsinn ist.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

45

Treber

Neumann

Klug

Lippok

Mayr