

*Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad*

# ***Aktuelles aus der Rechtsprechung***

*Informationen für Beschäftigte an Bildungseinrichtungen*

# Aktuelles aus der Rechtsprechung

Strukturausgleich nach TVöD/TV-L bzw. TVÜ-Bund/TVÜ-Länder

Zum 01. Oktober 2005 ist der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) in Kraft getreten, 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).

Darin ist für einzelne Gruppen, die aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O in den TVöD übergeleitet worden sind, nach § 12 TVÜ-Bund unter bestimmten Voraussetzungen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt der Erhalt eines Strukturausgleichs geregelt, 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.

Die Aufnahme der Regelung über den Strukturausgleich hat folgenden Hintergrund:

Der TVöD berücksichtigt in der Tabellengestaltung und den Tabellenwerten das bisherige in den Bewährungs-, Fallgruppen und –Zeitaufstiegen enthaltene Finanzvolumen ebenso wie das Volumen des bisherigen Verheiratetenanteils im Ortszuschlag. Die Tarifvertragsparteien hatten allerdings die Absicht, dieses Volumen anders zu verteilen, in dem die Einkommensentwicklung für jüngere Beschäftigte attraktiver gestaltet werden sollte. Im Gegenzug sollten die Tabellenwerte in den Endstufen abgeflacht werden.

Die neue Entgelttabelle berücksichtigt zum einen, dass die früheren Lebensalterstufen durch tätigkeitsbezogene Entwicklungsstufen ersetzt worden sind und zum anderen ist auch die Verringerung der bisherigen Stufenzahl eingearbeitet worden.

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 zum Beispiel durch Expektanzverluste 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 wollen 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 sehen das allerdings völlig anders. Eine abschließende höchstrichterliche Klärung dieser Frage muss dringend herbeigeführt werden,

um den Beschäftigten Sicherheit zu geben. Denn auch Wortlaut, Sinn und Zweck als auch die Tarifsystematik lassen unterschiedliche Ergebnisse plausibel erscheinen.

Das Arbeitsgericht (ArbG) Halle, das Arbeitsgericht (ArbG) Karlsruhe in erster Instanz sowie das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg in zweiter Instanz als auch das Arbeitsgericht (ArbG) Köln sind - trotz identischer Rechtsgrundlagen – zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen gekommen, die im Folgenden dargestellt werden:

#### Arbeitsgericht Halle

Das ArbG Halle hat mit seiner Entscheidung vom 20. Juni 2008 (Az 7 Ca 87/08) eine Klage auf Strukturausgleich in Höhe von 50,00 Euro monatlich abgewiesen.

Folgender Sachverhalt lag dem Verfahren zugrunde:

Die Klägerin hat mit dem Beklagten am 30. August 1995 einen Arbeitsvertrag geschlossen und ist als Bürosachbearbeiterin tätig. Im Arbeitsvertrag ist vereinbart, dass sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT-O und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen bestimmt. Für den Arbeitgeber gelten zudem die jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge. Die Eingruppierung erfolgte in die Vergütungsgruppe VII der Anlage 1a zum BAT-O.

Mit Änderungsvertrag vom 16. September 2003 vereinbarten die Parteien, dass rückwirkend zum 01. Dezember 2000 an die Stelle der Vergütungsgruppe VII BAT-O die Vergütungsgruppe VI b BAT-O tritt.

Mit Wirkung zum 01. Oktober 2005 trat der TVÜ-Bund und damit auch die Regelung über den Strukturausgleich gemäß § 12 in Kraft. Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Lebensalter, Aufstieg, Ortszuschlag) ist ebenfalls der 01. Oktober 2005, sofern in der Anlage 3 TVÜ-Bund nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Die Klägerin wurde ab dem 01. Oktober 2005 entsprechend den Bestimmungen der Anlage 3 zum TVÜ-Bund in die Entgeltgruppe E 6 übergeleitet.

Mit Schreiben vom 29. August 2008 teilte der Beklagte der Klägerin mit, dass der ihr in Aussicht gestellte Strukturausgleich von 50,00 Euro monatlich nicht gezahlt werden könne, da sie originär in die Vergütungsgruppe VII mit einer Aufstiegszeit von sechs Jahren eingruppiert gewesen ist. Die Klägerin erhob am 08. Januar 2008 Klage und begehrte die Zahlung des Strukturausgleiches in Höhe von 50,00 Euro pro Monat ab dem 01. Oktober 2007.

Sie ist der Ansicht, dass sie zum Stichtag die Voraussetzungen des § 12 TVÜ-Bund in der Verbindung mit Anlage 3 erfüllt habe. Nach dem Wortlaut müsse auf die originäre Vergütungsgruppe beim Inkrafttreten abgestellt werden. Zu diesem Zeitpunkt sei sie in Gruppe VI b BAT-O eingruppiert gewesen. Der Wortlaut unterscheide nicht zwischen einer originären Eingruppierung und einer Eingruppierung im Wege des Bewährungsaufstieges.

Der Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen. Er ist der Meinung, dass die Anlage 3 des TVÜ-Bund auf die originäre Eingruppierung abstelle. Da die Klägerin originär in die Vergütungsgruppe VII BAT-O eingruppiert gewesen sei und erst nach sechs Jahren in die Vergütungsgruppe VI b BAT-O gelangte, bestehe kein Anspruch. Für die Vergütungsgruppe VII BAT-O sei allerdings kein Strukturausgleich vorgesehen.

Das Arbeitsgericht Halle hält die Klage für unbegründet. Ein Anspruch auf Strukturausgleich in Höhe von 50,00 Euro pro Monat besteht nicht. Das Gericht begründet in den Entscheidungsgründen seine Auffassung damit, dass die Klägerin originär in die Vergütungsgruppe VII BAT-O eingruppiert war, für die nach § 12 TVÜ-Bund kein Strukturausgleich vorgesehen sei. Die Spalte 2 der Anlage 3 zum TVÜ-Bund stelle für den Anspruch auf die Vergütungsgruppe ab, in welcher der Angestellte am 01. Oktober 2005 bei Weitergeltung des BAT-O hätte eingruppiert sein müssen. Dies ergebe sich zwar nicht aus dem Wortlaut direkt, durch Auslegung sei jedoch zu ermitteln, dass nur eine originäre Eingruppierung anspruchsbegründend und damit gemeint sein kann.

Die Auslegung von Tarifverträgen folge nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG, Urteil vom 29. Januar 1997, 2 AZR 370/96) den für Gesetzen geltenden Regeln. Somit ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien sowie der tarifliche Gesamtzusammenhang zu berücksichtigen, weil dieser Anhaltspunkt für den wirklichen Willen liefere. In Anwendung dieser Regeln kommt die Kammer zum Ergebnis, dass auf die originäre Eingruppierung abzustellen sei. Dies ergäbe sich zum einen schon aus dem Wortlaut, denn die Spalte 3 der Tabelle beinhalte lediglich Karriereverläufe mit Aufstieg oder ohne. Auf die Formulierung „nach“ Aufstieg hätten die Parteien in der Anlage 3 anders als in Anlage 2 verzichtet. Zudem bilden die Spalte 2 Vergütungsgruppe und Spalte 3 Aufstieg der Tabelle eine Einheit. Aus diesen Gründen sei die Klage abzuweisen gewesen.

Arbeitsgericht Karlsruhe

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Eine ähnliche Begründung haben in erster Instanz das Arbeitsgericht Karlsruhe (8 Ca 13/08) in seiner Entscheidung vom 10. April 2008 sowie das LAG Baden-Württemberg in der Berufungsinstanz in seinem Urteil vom 22. Oktober 2008 (Az 13 Sa 77/08) geliefert und den Anspruch der Klägerin auf Strukturausgleich verneint.

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 Euro 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 betreffen 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 es 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 dem 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 stattgefunden 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 erste 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 voneinander 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 tatsächliche Vergütungsgruppe, aus der übergeleitet worden ist, aus der (immer noch geltenden) originären Vergütungsgruppe oder nach einem Zeit-/Bewährungsaufstieg aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe ergibt. Das haben sie auch sprachlich verdeutlicht, indem 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 erste Instanz in diesem Verfahren richtig erkannt.

- Es liegen auch keine Anhaltspunkte dafür vor, dass die Tarifvertragsparteien dieses Prinzip, dass 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 ergeben. 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 müssen.

#### Zwischenfazit

Beide Urteile überzeugen nicht. Nach Auffassung der GEW sind auch die Beschäftigten vom Strukturausgleich erfasst, die bereits nach einem Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg aufgestiegen sind. Nicht haltbar ist daher die Meinung der Arbeitgeber und die des ArbG Halle und des ArbG Karlsruhe sowie des LAG Baden-Württemberg, die einen Strukturausgleich nur dann gewähren wollen, wenn dies für die Vergütungsgruppe, in die man originär eingruppiert gewesen war, entsprechend der Anlage 3 des TVÜ-Bund vorgesehen ist. Denn gegen diese Auffassung der genannten Gerichte spricht, dass das Wort „ohne“ in der Spalte 3 der Anlage 3 des TVÜ-Bund auch die Beschäftigten erfasst, die einen Aufstieg vollzogen haben.

#### Arbeitsgericht Köln

Zu einem völlig anderen Ergebnis ist dagegen das Arbeitsgericht Köln in seiner Entscheidung vom 06. Mai 2008 (Az 13 Ca 8310/07) gekommen. Das Gericht sprach dem Kläger zu Recht einen Strukturausgleich von monatlich 20,00 Euro zu.

Der Entscheidung lag der Sachverhalt zugrunde, dass der Kläger seit 1981 als Wasserbaumeister bei der Beklagten angestellt ist. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifregelungen für den öffentlichen Dienst Anwendung. Der Kläger war bis zum Zeitpunkt der Überleitung vom BAT in den TVöD nach der Vergütungsgruppe V b BAT bezahlt. In diese Vergütungsgruppe war der Kläger nach einem entsprechenden Bewährungsaufstieg aus der Vergütungsgruppe V c BAT seit dem

01. Januar 1997 eingruppiert. Er erhielt zudem einen Ortszuschlag nach der Stufe 2 und war in die Lebensaltersstufe 39 eingestuft.

Der Kläger ist der Ansicht, er habe gemäß § 12 TVÜ-Bund seit dem 01. Oktober 2007 einen Anspruch auf Zahlung eines monatlichen Strukturausgleiches in Höhe von 40,00 Euro. Er erfülle alle Voraussetzungen, die in Anlage 3 bestimmt seien, um den Strukturausgleich beanspruchen zu können. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVöD am 01. Oktober 2005 war der Kläger von der Vergütungsgruppe V b BAT in die Entgeltgruppe E 9 des TVöD überleitet. Einen Aufstieg gebe es nicht. Er sei der Ortszuschlagsgruppe 2 zu zuordnen. Da seine Ehefrau keinen Strukturausgleich erhalte, habe er Anspruch auf den vollen monatlichen Strukturausgleich. Er habe zudem die Lebensaltersstufe 39 erreicht. Im Tarifvertrag finde sich an keiner Stelle der Hinweis, dass der Strukturausgleich davon abhängig sei, dass man originär einer Vergütungsgruppe zugeordnet sei. Am Stichtag habe er somit die Voraussetzungen für einen dauerhaften Strukturausgleich von 40,00 Euro erfüllt.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie vertritt die Ansicht, dass der Kläger die Voraussetzungen nicht erfülle. Sie beruft sich insofern auf die Hinweise des Bundesministeriums des Inneren vom 10. August 2008 zur Handhabung des TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts nach TVÜ-Bund. Danach habe der Kläger keinen Anspruch, da er nicht originär in die Vergütungsgruppe V b BAT eingruppiert gewesen sei. Einen Strukturausgleich erhielten aber nur die Mitarbeiter, die originär dieser Vergütungsgruppe angehörten. Alle Mitarbeiter, die bereits einmal einen Bewährungsaufstieg erfahren hätten, seien vom Strukturausgleich ausgenommen.

Allenfalls habe der Kläger einen Anspruch auf den hälftigen Strukturausgleich, da er zum Zeitpunkt der Überleitung auch nur einen hälftigen Ortszuschlag erhalten habe, da auch die Ehefrau im öffentlichen Dienst sei. Dies gelte auch dann, wenn die Ehefrau aufgrund der besonderen Gestaltung in ihrer Vergütungsgruppe keinen Strukturausgleich beanspruchen könne.

Das Gericht gibt dem Kläger teilweise Recht und spricht ihm einen hälftigen Strukturausgleich zu. In den Entscheidungsgründen stützt das Gericht den Anspruch auf § 12 TVÜ-Bund ab dem 1. Oktober 2007.

Der Kläger hat grundsätzlich einen Anspruch auf Strukturausgleich. Dieser ist von den Tarifvertragsparteien eingeführt worden, um mögliche Nachteile bei der Überleitung vom BAT zum TVöD auszugleichen. Nachteile entstehen dadurch, dass die im früher geltenden BAT vorgesehene Steigerung der Gehälter mit zunehmenden Alter durch das neue Tarifsysteem abgeändert worden ist. Um diese Nachteile auszugleichen, wurde der Strukturausgleich eingeführt. Dabei ist ausdrücklich vereinbart worden, dass sich dieser an diejenigen Angestellten des Bundes richtet, die am Stichtag 01. Oktober 2005 die anspruchsbegründenden Voraussetzungen nach § 12 TVÜ-Bund (Vergütungsgruppe, Lebensaltersstufe, Ortszuschlag, Aufstiegszeiten) erfüllen. Die in der Anlage 3 aufgezählten Voraussetzungen sollten abschließend sein.

Das Gericht geht zugunsten des Klägers davon aus, dass dieser die Voraussetzungen für einen Strukturausgleich grundsätzlich erfüllt. Unter anderem gab es aus der Vergütungsgruppe V b BAT keinen weiteren Bewährungsaufstieg. Insofern erfüllt der Kläger auch das weitere Merkmal „Aufstieg“ aus der Anlage 3: Hier ist vermerkt, dass nur diejenigen, die der Vergütungsgruppe V b BAT angehörten und keinen Bewährungsaufstieg haben, einen Strukturausgleich erhalten.

Die von der Beklagten zusätzlich eingeführte Voraussetzung, dass der Mitarbeiter originär der Vergütungsgruppe angehören muss, findet sich in dem Tarifvertrag und der Anlage nicht. Auch die Auslegung des Tarifvertrages – die nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln folgt – kann die Ansicht der Beklagten nicht stützen. Im Rahmen der Auslegung stellt man auf den maßgeblichen Sinn und Zweck der Regelung sowie auf den wirklichen Willen der Parteien ab. Dabei ist stets der Gesamtzusammenhang zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt aber derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG, Urteil vom 30. Mai 2001, 4 AZR 269/00).

Hiervon ausgehend kommt das Arbeitsgericht Köln zu dem richtigen Schluss, dass grundsätzlich ein Anspruch auf Strukturausgleich gegeben ist. Aus dem Wortlaut sowie Sinn und Zweck des Tarifvertrages folgt, dass durch die Überführung der Vergütung aus dem BAT in den TVöD im Einzelfall Ungerechtigkeiten entstehen konnten, da die frühere, meist allein auf zunehmenden Alter der Angestellten beruhende Steigerung der Gehälter durch den TVöD abgelöst wurde. Um Mitarbeiter hier von Nachteilen zu befreien, wurde der Strukturausgleich eingeführt. Dabei haben die Tarifvertragsparteien auch gesehen, dass dieser statische Ausgleichsbetrag im Einzelfall auch wiederum zu Ungerechtigkeiten führen kann. Die Möglichkeit des Entstehens von Ungerechtigkeiten haben die Tarifvertragsparteien gesehen, jedoch bewusst in Kauf genommen, wie sich aus der Niederschriftserklärung zu § 12 ergibt. Der Strukturausgleich wurde geschaffen, um in einer Vielzahl von Fallgestaltungen zu einer Abmilderung sogenannter Expektanzverluste zu kommen. Das Merkmal, dass Mitarbeiter nur dann einen Strukturausgleich erhalten, wenn sie sich am 01. Oktober 2005 originär in der Vergütungsgruppe befanden, die in der Anlage 3 aufgeführt ist, findet sich nicht. Es ist auf den Zustand am 1. Oktober 2005 abzustellen. An diesem Tag befand sich der Kläger in der Vergütungsgruppe V b BAT, aus der ein weiterer Aufstieg nicht möglich war. Er erfüllte damit die Voraussetzungen für einen Strukturausgleich nach § 12 TVÜ-Bund.

Allerdings vermindert sich der Anspruch des Klägers auf die Hälfte, da er den Ortszuschlag am 01. Oktober 2005 auch nur in der Höhe des hälftigen Betrages erhielt. Dies ändert jedoch an seiner grundsätzlichen Anspruchsberechtigung nichts.

## Fazit

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

Sowohl die Arbeitgeber als auch einige Gerichte sind der Auffassung, dass übergeleitete Beschäftigte, die bereits einen Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg erfahren haben, keinen Strukturausgleich erhalten. Auch Höhergruppierungsgewinne aus der Vergangenheit sollen auf den Strukturausgleich angerechnet werden.

Das sieht die GEW ganz anders. Beschäftigte, die bereits einen Aufstieg vollzogen haben, müssen einen Strukturausgleich erhalten, 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 drücken sich auf diese Art und Weise davor, den Verlust der Expektanzen, der durch den Wechsel

zum neuen Tarifsysteem entstanden ist, entgegen ihrer eigenen Zusicherungen bei den Verhandlungen auszugleichen.

Besonders hart getroffen sind die Kolleginnen und Kollegen mit einer DDR-Ausbildung. Geht es nach den Arbeitgebern im Tarifgebiet Ost, soll die Mehrzahl der Lehrkräfte mit einer Ausbildung nach dem Recht der DDR keinen Strukturausgleich erhalten, weil sie zunächst in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingruppiert waren, aus der sie aufgrund des Einigungsvertragsrechts und beamtenrechtlicher Regelungen aufgestiegen sind. Diese Auffassung der Arbeitgeber ist besonders perfide, weil sie die Ungleichbehandlung der Lehrkräfte mit einer DDR-Ausbildung auf den Strukturausgleich ausdehnt. So würden zum Beispiel Lehrkräfte in der Entgeltgruppe 13 im Tarifgebiet West einen Strukturausgleich erhalten, Lehrkräfte mit einer Ausbildung nach dem Recht der DDR im Tarifgebiet Ost dagegen nicht. Das ist mit der GEW nicht zu machen. Die GEW wird sich mit allen Mitteln – rechtlichen wie tarifpolitischen - dagegen wehren, dass DDR-Lehrer nach 19 Jahren staatlicher Einheit erneut schlechter behandelt werden als alle anderen vergleichbaren Lehrkräfte.

Zur Vorbereitung der rechtlichen Auseinandersetzung hat die GEW bei Prof. Dr. Hanau ein Gutachten in Auftrag gegeben, das die Frage klären soll, unter welchen Voraussetzungen nach dem TVöD/TV-L ein Strukturausgleich zu gewähren ist. Allerdings zeigt sich bereits vorab in dieser Tarifrunde die Brisanz und Aktualität des Themas, da die Arbeitgeber den Tarifvertrag in ihrem Sinne und zu ihren Gunsten auslegen.

Deshalb ist zur Sicherung aller Ansprüche die Geltendmachung erforderlich. Der Strukturausgleich sollte geltend gemacht werden, wenn die Voraussetzungen insgesamt erfüllt sind, bisher jedoch kein Strukturausgleich gezahlt worden ist. Das ist deshalb wichtig, weil ansonsten der Anspruch auf die Zahlung eines Strukturausgleichs für die zurückliegende Zeit untergeht. Das ergibt sich aus § 37 TVöD/TV-L. Wird ein Anspruch innerhalb der Ausschlussfrist von sechs Monaten nach seiner Fälligkeit nicht schriftlich geltend gemacht, geht er für die/den Beschäftigte/Beschäftigten insoweit auch dann unter, wenn sich die GEW, mit ihrer Rechtsauffassung zur Zahlung des Strukturausgleichs vor den Gerichten durchsetzen sollte. Deshalb ist die frist- und formgerechte Geltendmachung des Strukturausgleichs in jedem Fall notwendig. Damit wird der Anspruch sowohl für die zurückliegende Zeit als auch für die Zukunft erhalten.

Wer zum betroffenen Personenkreis gehört, ist anhand der Liste der Strukturausgleiche zu überprüfen. Die Liste findet sich auf unserer Homepage als Anlage 3 zum TVÜ-L unter [www.gew.de/Publikationen\\_TV-L.html](http://www.gew.de/Publikationen_TV-L.html)

GEW-Mitglieder werden in Kürze ausführlicher informiert. Im Bedarfsfall erhalten GEW-Mitglieder auch Rechtsschutz, wobei die GEW in dieser Sache ein Musterverfahren anstrebt.

Bearbeitung: Katrin Löber/Ilse Schaad

Stand: Mai 2009



## 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