

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 19. Dezember 2019  
- 6 AZR 59/19 -  
ECLI:DE:BAG:2019:191219.U.6AZR59.19.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Urteil vom 30. Mai 2018  
- 9 Ca 278/17 E -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 9. Januar 2019  
- 17 Sa 625/18 E -

---

Entscheidungsstichworte:

Stichtagsregelung im Tarifvertrag - Art. 3 Abs. 1 GG

Leitsätze:

1. Die Entscheidung der Tarifvertragsparteien, ein geändertes Vergütungssystem erst ab einem bestimmten Stichtag in Kraft zu setzen, ist gerichtlich nur auf Willkür zu überprüfen.

2. Die Beschränkung der stufengleichen Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 TVöD-AT auf Höhergruppierungen, die ab dem 1. März 2017 erfolgt sind, ist verfassungskonform.

# BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 59/19  
17 Sa 625/18 E  
Landesarbeitsgericht  
Niedersachsen

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
19. Dezember 2019

## URTEIL

Schuchardt, 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 19. Dezember 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtliche Richterin Kammann und den ehrenamtlichen Richter Köhler für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 9. Januar 2019 - 17 Sa 625/18 E - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die tarifliche Stufenzuordnung des Klägers nach einer Höhergruppierung. 1

Der Kläger ist seit dem 1. Februar 1990 bei der Beklagten beschäftigt. Nach einer Tätigkeit als Straßenhilfswärter ist er nunmehr Streckenwart in einer Straßenmeisterei. Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) in der jeweils geltenden Fassung nebst den ihn ergänzenden Tarifverträgen Anwendung. 2

Nach § 17 Abs. 4 TVöD-AT in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung (aF) wurden die Beschäftigten bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhielten, mindestens jedoch der Stufe 2. Unterschritt der Differenzbetrag zwischen dem bisherigen und dem neuen Tabellenentgelt eine bestimmte Grenze, so erhielt der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit an dessen Stelle einen Garantiebtrag. Wurde der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüberliegende Entgeltgruppe höhergruppiert, war das Tabellenentgelt für jede dazwischenliegende Entgeltgruppe zu berechnen. 3

Mit Wirkung zum 1. März 2017 wurde § 17 Abs. 4 TVöD-AT durch § 3 des Änderungstarifvertrags Nr. 12 zum TVöD vom 29. April 2016 neu gefasst (nF). Seitdem werden die Beschäftigten der Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anla- 4

ge A (VKA) zum TVöD-AT bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht hatten, mindestens der Stufe 2.

Der Kläger wurde bis zum 31. Januar 2012 nach Entgeltgruppe 5 Stufe 6 TVöD (VKA) vergütet, wobei er von Dezember 2011 bis Januar 2012 nach § 14 TVöD-AT eine persönliche Zulage aufgrund der probeweisen Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit der Entgeltgruppe 8 TVöD (VKA) erhielt. Seit 1. Februar 2012 ist er in die Entgeltgruppe 8 TVöD (VKA) eingruppiert. Nach § 17 Abs. 4 TVöD-AT aF war er tarifgerecht zunächst der Stufe 3 dieser Entgeltgruppe zugeordnet. Im Februar 2015 erfolgte der Aufstieg in die Stufe 4.

Zum 1. Mai 2017 wurde ein ca. vier Jahre jüngerer Beschäftigter, welcher 1994 eingestellt wurde und wie der Kläger als Streckenwart in derselben Straßenmeisterei beschäftigt ist, nach § 17 Abs. 4 TVöD-AT nF von der Entgeltgruppe 5 Stufe 6 TVöD (VKA) in die Entgeltgruppe 8 TVöD (VKA) stufengleich höhergruppiert, nachdem ihm zuvor die höherwertige Tätigkeit mit Wirkung vom 1. Februar 2017 probeweise übertragen worden war.

Der Kläger hat nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung die Feststellung verlangt, dass die Beklagte verpflichtet sei, ihm ab dem 1. März 2017 ebenfalls eine Vergütung nach Entgeltgruppe 8 Stufe 6 TVöD (VKA) zu zahlen. Die Beschränkung der stufengleichen Höhergruppierung auf Höhergruppierungen ab dem 1. März 2017, dem Tag des Inkrafttretens der Neufassung des § 17 Abs. 4 TVöD-AT nF, verstoße gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Sie führe dazu, dass er wesentlich niedriger vergütet werde als sein in jeder Hinsicht vergleichbarer Kollege, welcher dieselbe Tätigkeit erst seit dem 1. Mai 2017 ausübe. Selbst eine Vertretungskraft könne ein höheres Einkommen als er selbst erzielen. Für diese durch die Stichtagsregelung bewirkte Differenzierung gebe es keinen sachlichen Grund. Sie verstoße auch gegen Art. 33 Abs. 2 GG. Der durch diese Verfassungsnorm gewährleistete gleiche Zugang zu öffentlichen Ämtern umfasse bei Berücksichtigung des Leistungsprinzips auch Beförderungen und damit den gleichen Zugang zu entspre-

chender Vergütung. Damit werde die Chancengleichheit im öffentlichen Dienst gesichert.

Der Kläger hat zuletzt beantragt 8  
festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm rückwirkend ab dem 1. März 2017 Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 Stufe 6 TVöD (VKA) zu zahlen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt. Der Kläger könne 9  
keine stufengleiche Höhergruppierung verlangen, weil er vor dem 1. März 2017 höhergruppiert worden sei. Die Bestimmung eines Stichtags für die Geltung der Neuregelung des § 17 Abs. 4 TVöD-AT sei von der Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien gedeckt. Die Neufassung stehe im Zusammenhang mit der Einführung der neuen Entgeltordnung zum 1. Januar 2017. Es handle sich um eine tarifliche Gesamtregelung.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Im Gegensatz zu den Vorinstanzen hat er den Anspruch jedoch nicht mehr auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt. Das Landesarbeitsgericht hat einen solchen mit der Begründung verneint, die Beklagte habe keine verteilende Entscheidung getroffen, sondern nur Tarifrecht angewandt. 10

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe 8 Stufe 6 TVöD (VKA) ab dem 1. März 2017. 11

1. Ein solcher Anspruch lässt sich nicht aus den Regelungen des unstreitig auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden TVöD herleiten. Der Kläger wurde zum 1. Februar 2012 von der Entgeltgruppe 5 in die Entgeltgruppe 8 TVöD 12

(VKA) höhergruppiert. Nach § 17 Abs. 4 TVöD-AT aF iVm. § 15 Abs. 1, Abs. 2 Satz 2 TVöD-AT und der Anlage A (VKA) zum TVöD-AT war er zunächst tarifgerecht der Stufe 3 zum TVöD-AT der Entgeltgruppe 8 TVöD (VKA) zugeordnet. Dies steht zwischen den Parteien ebenso außer Streit wie der Aufstieg in die Stufe 4 zum 1. Februar 2015 nach § 16 Abs. 3 TVöD-AT (VKA).

2. § 17 Abs. 4 TVöD-AT nF kommt nicht zur Anwendung. Die Neuregelung trat gemäß § 3 iVm. § 4 des Änderungstarifvertrags Nr. 12 zum TVöD vom 29. April 2016 erst zum 1. März 2017 in Kraft. Seitdem wurde der Kläger nicht höhergruppiert. Eine Rückwirkung der mit § 17 Abs. 4 TVöD-AT nF eingeführten stufengleichen Höhergruppierung haben die Tarifvertragsparteien nicht vorgesehen. 13

3. Die Beschränkung des Anspruchs auf stufengleiche Höhergruppierung auf Höhergruppierungen ab dem Inkrafttreten der Neuregelung verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Dies gilt auch bei Berücksichtigung des Umstands, dass es zu einer Besserstellung der von § 17 Abs. 4 TVöD-AT nF erfassten Beschäftigten gegenüber denjenigen kommen kann, die bereits vor dem 1. März 2017 höhergruppiert wurden. 14

a) Die Tarifvertragsparteien als Normgeber sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden (*BAG 11. Juli 2019 - 6 AZR 460/18 - Rn. 29; zum strengeren Prüfungsmaßstab bei für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen vgl. BAG 28. August 2019 - 10 AZR 549/18 - Rn. 45 ff.*). Das gilt auch für die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes. Die Gerichte für Arbeitssachen sind aber gemäß Art. 1 Abs. 3 GG zum Schutz der Grundrechte berufen. Der Schutzauftrag des Art. 1 Abs. 3 GG verpflichtet sie dazu, die Grundrechtsausübung durch die Tarifvertragsparteien zu beschränken, wenn diese mit den Freiheits- oder Gleichheitsrechten oder anderen Rechten mit Verfassungsrang der Normunterworfenen kollidiert. Die Gerichte müssen insoweit praktische Konkordanz herstellen. Sie sind darum auch verpflichtet, gleichheitswidrige Differenzierungen in Tarifnormen zu unterbinden. Der Gleichheitssatz bildet als fundamentale Gerechtigkeitsnorm eine ungeschriebene 15

ne Grenze der Tarifautonomie (*BAG 19. Dezember 2019 - 6 AZR 563/18 - Rn. 19 ff.*).

b) Tarifnormen sind deshalb im Ausgangspunkt uneingeschränkt auch am Gleichheitssatz zu messen. Tarifvertragsparteien steht bei ihrer Normsetzung aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie allerdings 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. Die Gerichte dürfen nicht eigene Gerechtigkeitsvorstellungen an die Stelle von Bewertungen der zuständigen Verbände setzen. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt. Dies bedingt im Ergebnis eine deutlich zurückgenommene Prüfungsdichte durch die Gerichte (*im Einzelnen BAG 19. Dezember 2019 - 6 AZR 563/18 - Rn. 25 f.*).

c) Ausgehend von diesen Grundsätzen verstößt die hier bzgl. des Inkrafttretens von § 17 Abs. 4 TVöD-AT nF gewählte Stichtagsregelung nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. 17

aa) Stichtagsregelungen sind „Typisierungen in der Zeit“. Obwohl jeder Stichtag unvermeidlich Härten mit sich bringt, sind solche Regelungen aus Gründen der Praktikabilität zur Abgrenzung der begünstigten Personenkreise grundsätzlich zulässig, wenn sich die Wahl des Stichtags am gegebenen Sachverhalt orientiert und demnach sachlich vertretbar ist (*BAG 24. Mai 2018 - 6 AZR 215/17 - Rn. 38 mwN; vgl. zu Gesetzen BVerfG 21. Juli 2010 - 1 BvL 11/06 ua. - Rn. 90, BVerfGE 126, 369*). Stellen Tarifvertragsparteien ein Vergütungssystem, hier die Regelungen für eine Stufenzuordnung nach Höher- oder Herabgruppierung, um, dann ist dafür ein Stichtag unabdingbar (*vgl. BAG 13. November 2014 - 6 AZR 1102/12 - Rn. 42, BAGE 150, 36; 17. April 2013 - 4 AZR 770/11 - Rn. 26; 27. Januar 2011 - 6 AZR 382/09 - Rn. 33; vgl. für Systemumstellungen in der Satzung der VBL BVerfG 17. Dezember 2012 - 1 BvR*

488/10, 1 BvR 1047/10 - Rn. 35). Einen solchen Stichtag dürfen die Tarifvertragsparteien in den Grenzen des Vertrauensschutzes frei aushandeln und auch autonom bestimmen, für welche Personenkreise und ab welchem Zeitpunkt es Übergangs- oder Besitzstandsregelungen geben soll. Im Ergebnis ist bei solchen Stichtagsregelungen lediglich eine Willkürkontrolle durchzuführen. Dies entspricht dem stufenlosen, am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientierten verfassungsrechtlichen Prüfungsmaßstab, dessen Inhalt und Grenzen sich nicht abstrakt, sondern nur nach den jeweils betroffenen unterschiedlichen Sach- und Regelungsbereichen bestimmen lassen (*vgl. hierzu BAG 15. November 2018 - 6 AZR 240/17 - Rn. 31 mwN*).

bb) Willkür ist hier offenkundig nicht ersichtlich. Die Neufassung des § 17 Abs. 4 TVöD-AT wurde mit Änderungsstarifvertrag Nr. 12 zum TVöD vom 29. April 2016 vereinbart. Auf Grundlage dieses Tarifvertrags traten Änderungen des TVöD (VKA) zum 1. Januar 2017, zum 1. Februar 2017 und zum 1. März 2017 in Kraft. Die Geltung des neugefassten § 17 Abs. 4 TVöD-AT ab dem 1. März 2017 ist dabei Teil eines tariflichen Gesamtkompromisses im Rahmen der Neustrukturierung des Vergütungssystems mit einer Umstellung der für die Stufenzuordnung nach einer Höhergruppierung geltenden Regelungen sowie der Einführung einer neuen Entgeltordnung, die zahlreiche Höherbewertungen von Stellen vorsah, zum 1. Januar 2017. Mit den §§ 29a und 29b TVÜ-VKA wurde ein spezifisches Überleitungsrecht geschaffen, welches in § 29b Abs. 2 Satz 1 TVÜ-VKA auf § 17 Abs. 4 TVöD-AT aF Bezug nimmt. Hinsichtlich der Einführung der stufengleichen Höhergruppierung wurde der Einschnitt für Beschäftigte, deren Höhergruppierung kurz vor dem Stichtag 1. März 2017 erfolgte, durch eine nochmalige Erhöhung des Garantiebetrags zum 1. Februar 2017 abgemildert. Dies verdeutlicht, dass die Tarifvertragsparteien den Stichtag nicht willkürlich gewählt haben, sondern ein ausgewogenes Gesamtkonzept vor Augen hatten. Die ausschließlich zukunftsbezogene Umstellung der Regelungen zur Stufenzuordnung nach einer Höhergruppierung ist als Teil des gefundenen Gesamtkompromisses daher rechtlich nicht zu beanstanden.

19



4. Die Nichtanwendung von § 17 Abs. 4 TVöD-AT nF auf vor dem 1. März 2017 erfolgte Höhergruppierungen verstößt auch nicht gegen Art. 33 Abs. 2 GG. Dessen Anwendungsbereich ist nicht eröffnet. 20

a) Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Öffentliche Ämter iSv. Art. 33 Abs. 2 GG sind nicht nur Beamtenstellen, sondern auch solche Stellen, die ein öffentlicher Arbeitgeber mit Arbeitnehmern zu besetzen beabsichtigt. Der unbeschränkt und vorbehaltlos gewährleistete Grundsatz der Bestenauslese dient zum einen dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen des öffentlichen Dienstes. Zum anderen trägt die Verfassungsnorm dem berechtigten Interesse der Bediensteten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen dadurch Rechnung, dass sie grundrechtsgleiche Rechte auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl begründet. Beamten und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst steht deshalb bei der Besetzung von Ämtern des öffentlichen Dienstes ein verfassungsrechtlicher Bewerbungsverfahrenanspruch zu. Daraus folgt angesichts der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in Art. 33 Abs. 2 GG ein subjektives Recht jedes Bewerbers auf chancengleiche Teilnahme am Bewerbungsverfahren. Dies gilt nicht nur für die Begründung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen, sondern auch für den Zugang zu Beförderungssämtern und -stellen (*BAG 19. Mai 2015 - 9 AZR 837/13 - Rn. 16; 6. Mai 2014 - 9 AZR 724/12 - Rn. 10, BAGE 148, 123*). Art. 33 Abs. 2 GG erfasst daher auch den beruflichen Aufstieg innerhalb des öffentlichen Dienstes (*vgl. BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 554/13 - Rn. 12*). Der öffentliche Arbeitgeber hat aufgrund seiner Organisationsfreiheit jedoch das Recht, zwischen verschiedenen Möglichkeiten, eine Stelle zu besetzen, zu wählen (*vgl. hierzu BAG 12. April 2016 - 9 AZR 673/14 - Rn. 25, BAGE 155, 29; zur Abgrenzung zu Umsetzung und Versetzung vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 192/17 - Rn. 21 mwN, BAGE 160, 280*). 21

b) Vorliegend geht es nicht um die Besetzung einer offenen Stelle, sondern um die Vergütung einer besetzten Stelle nach Maßgabe tariflicher Entgelt- 22

regelungen. Die streitige Stufenzuordnung ist Bestandteil des tariflichen Vergütungssystems, welches Zusammensetzung und Höhe der geschuldeten Vergütung bestimmt (vgl. zum TV-L BAG 18. Oktober 2018 - 6 AZR 232/17 (A) - Rn. 13, BAGE 164, 64). Eine Auswahlentscheidung ist diesbezüglich nicht erforderlich. Eine solche „ämterneutrale“ Modifikation der Vergütung fällt nicht in den Anwendungsbereich des Art. 33 Abs. 2 GG. Insoweit gilt nichts anderes als bei einer befristeten Erhöhung der Arbeitszeit (vgl. hierzu BAG 27. Februar 2018 - 9 AZR 167/17 - Rn. 30).

5. Aus dem Umstand, dass andere Beschäftigte, auch Vertretungskräfte, für die gleiche Arbeitsleistung eine höhere Vergütung erzielen können, kann der Kläger keinen Anspruch ableiten. Der damit angeführte Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist keine allgemeingültige Anspruchsgrundlage, sondern bedarf der Umsetzung in Anspruchsgrundlagen (vgl. BAG 16. Oktober 2014 - 6 AZR 661/12 - Rn. 59 mwN, BAGE 149, 297). Eine solche ist hier nicht gegeben. 23

6. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen. 24

Spelge

Heinkel

Krumbiegel

Kammann

Köhler