

7 Sa 945/14
4 Ca 935/14
(ArbG Regensburg)

Verkündet am: 09.06.2015

Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

E.

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

S.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Mai 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Karrasch und die ehrenamtlichen Richter Löchel und Heinlein

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 31.10.2014 - 4 Ca 937/14 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten, ob der Klägerin eine Vergütung nach Stufe 6 der Entgeltgruppe 3 des TV-L zusteht.

Die Klägerin ist seit 01.06.1990 bei der Beklagten in R. in der Mensa als Küchenkraft beschäftigt und wurde nach der Überleitung nach dem TVÜ-L nach Entgeltgruppe 3 Stufe 5 des TV-L vergütet. Auf das Arbeitsverhältnis findet nach dem Vortrag der Parteien der Tarifvertrag Länder (fortan TV-L) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Weiter findet nach dem Vortrag der Parteien auf das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (fortan TVÜ-L) Anwendung.

§ 4 Abs. 1 S. 1 TVÜ-L lautet:

Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe (.....) nach der Anlage 2 TVÜ-L Teil A und B bzw. den Anlagen 5A und 5B den Entgeltgruppen des TV-L zugeordnet.

§ 29a TVÜ-L mit der Überschrift „Überleitung in die Entgeltordnung zum TV-L am 01.01.2012“ lautet:

- „1. Für in den TV-L übergeleitete und für zwischen dem 01. November 2006 und dem 31. Dezember 2011 neu eingestellte Beschäftigte gelten für Eingruppierungen ab dem 01. Januar 2012 die §§ 12, 13 TV-L sowie die Entgeltordnung zum TV-L ...
2. In den TV-L übergeleitete und ab dem 01. November 2006 neu eingestellte Beschäftigte,
- deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der Mitglied der TdL oder eines Mitgliedsverbandes der TdL ist, über den 31. Dezember 2011 hinaus fortbesteht, und
 - die am 01. Januar 2012 unter den Geltungsbereich des TVL fallen, sind - jedoch unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe - für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit - zum 01. Januar 2012 in die Entgeltordnung zum TV-L übergeleitet; Absatz 3 bleibt unberührt. Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe in Abweichung von § 16 Abs. 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 TV-L besondere Stufenregelungen nach den Anlagen 2, 4 oder 5 geknüpft waren, gelten diese für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit fort.

...“

TVÜ-L Anlage 2 „Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 31. Oktober 2006 / 1. November 2006 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung (Länder)“ legt unter Teil A Entgeltgruppe 3 zur Vergütungsgruppe 3 fest:

„keine Stufe 6“ .

In TV-L Anlage A Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) steht zu Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung:

- „1. Für das Verhältnis der Teile I und II zueinander gelten die Regelungen der Absätze 2 bis 4.

(2) Für Beschäftigte, deren Tätigkeit in besonderen Tätigkeitsmerkmalen des Teils II aufgeführt ist, gelten nur die Tätigkeitsmerkmale dieses Teils. Die Tätigkeitsmerkmale des Teils I gelten für diese Beschäftigten weder in der Entgeltgruppe, in der ihre Tätigkeiten in Teil II aufgeführt ist, noch in einer höheren Entgeltgruppe. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für sonstige Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 bis 15 des Teils I, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten im Sinne des Teils I ausüben, es sei denn, dass ihre Tätigkeit in besonderen Tätigkeitsmerkmalen des Teils II aufgeführt ist.

...

(3) Für Beschäftigte deren Tätigkeit nicht Teil II aufgeführt ist, gelten die Tätigkeitsmerkmale des Teils I sofern in Satz 2 nicht etwas anderes geregelt ist.

...

2. Für Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten gelten nur die Tätigkeitsmerkmale des Teils III.

Protokollerklärung:

In Teil III sind nur die Beschäftigten eingruppiert, die bei Fortgeltung des alten Rechts im Lohngruppenverzeichnis des MTArb/MTArb-O eingereiht gewesen wären.

...“

In TV-L Anlage A Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) steht unter Teil II „Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigungsgruppen“ und unter Punkt 25 „Wirtschaftspersonal“ und unter Punkt 25.4 „Beschäftigte in Einrichtungen, die nicht unter § 43 fallen“. § 43 TV-L beinhaltet Sonderregelungen für die nicht ärztlichen Beschäftigten in Universitätskliniken und Krankenhäusern oder sonstigen Einrichtungen und Heimen in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen.

Die Entgeltordnung TV-L zu Punkt 25.4 „Beschäftigte in Einrichtungen, die nicht unter § 43 fallen“ lautet zur Entgeltgruppe 3:

„Beschäftigte im Wirtschaftsdienst mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.“

Die Klägerin hat gemeint, die Beschränkung auf die Stufe 5 bei der Entgeltgruppe 3 TV-L sei unzutreffend, denn nach dem Inkrafttreten der Entgeltordnung der Länder zum 01.01.2012 sei den Beschäftigten, für die bisher die Stufe 6 gesperrt war, die Möglichkeit eröffnet worden, durch einen Antrag Entgelt nach Stufe 6 der Entgeltgruppe 3 zu erhalten. Dies habe den Grund gehabt, dass grundsätzlich nach § 29a Abs. 2 Satz 2 TVÜ-L die bisherige Eingruppierung (auch ohne Stufe 6) bei einer Überleitung in die neue Entgeltordnung beibehalten wurde, während neu eingestellte Beschäftigte bei einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 3 ohne die Beschränkung bis zur Stufe 6 vorrücken konnten. Um diese Ungleichbehandlung auszugleichen, sei in den Durchführungshinweisen darauf hingewiesen worden, dass es bei einem entsprechenden Antrag möglich sei, den in die Entgeltgruppe 3 übergeleiteten Beschäftigten, die Stufe 6 zu eröffnen. Die Klägerin hat vorgetragen, dass sie mit Schreiben von ver.di vom 03.05.2013 (Bl. 19 d. A.) Ansprüche auf Öffnung der Stufe 6 analog der Regelung des § 29a Abs. 3 TVÜ-L geltend gemacht hat und eine Vergütung nach Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe verlangt hat und dass die Beklagte dies zunächst mit Schreiben vom 27.05.2013 (Bl. 20 - 21 d. A.) abgelehnt hat. Die Klägerin hat sich aber auf ein Schreiben der Beklagten vom 23.07.2013 (Bl. 24 d. A.) an ver.di berufen, in dem diese unter Bezugnahme auf ein am 18.07.2013 erhaltenes Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft Forschung und Kunst vom 12.07. 2013 (Bl. 22 - 23 d. A.) mitteilte, dass Beschäftigten in Entgeltgruppe 3 entsprechend der Nr. 2.4.3 der Durchführungshinweise zum TVÜ des Bayerischen Staatsministeriums die Öffnung der Stufe 6 bewilligt werde. In dem Schreiben vom 23.07.2013 hat der Beklagten ua. ausgeführt:

„Den Anträgen von Beschäftigten in der Entgeltgruppe 3 wird deshalb stattgegeben. Sie werden sofern die tarifrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind, rückwirkend ab dem 01.01.2012 in der Entgeltgruppe 3 Stufe 6 eingruppiert und erhalten den sich ergebenden Differenzbetrag mit der Gehaltsabrechnung des Monats August ausbezahlt.

Den Anträgen von Beschäftigten in der Entgeltgruppe 2 auf Öffnung der Stufe 6 kann leider nicht stattgegeben werden. Hier bleibt es bei der inhaltlichen Begründung wie im Schreiben vom 11.06.2013 ausgeführt.

Mit freundlichen Grüßen

F.

Geschäftsführung“

Die Klägerin hat sich zur Begründung ihrer Forderung weiter auf einen Aushang der Beklagten mit der Überschrift „Dienstliche Mitteilung“ (Bl. 25 d. A.) berufen, in der stand:

„Dienstliche Mitteilung

Öffnung Stufe 6 der Entgeltgruppe 3

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Öffnung der Stufe 6 der Entgeltgruppe 3 wird für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Antrag auf Öffnung gestellt haben, mit der Oktoberabrechnung 2013 wie folgt berücksichtigt:

Antragstellung im Jahr 2012:

Es wird eine Einmalzahlung gemäß den Beschäftigungsgrundlagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berechnet und zur Auszahlung gebracht. Ebenfalls wird eine Rückrechnung für das Abrechnungsjahr 2013 zum Ansatz gebracht. Die Öffnung wird im Abrechnungsprogramm PWS hinterlegt.

Antragstellung im Jahr 2013:

Es wird eine Rückrechnung für das Abrechnungsjahr 2013 zum Ansatz gebracht und die Öffnung wird im Abrechnungsprogramm PWS hinterlegt.“

In einer weiteren dienstlichen Mitteilung per Aushang am schwarzen Brett mit Datum 15.10.2013 (Bl. 26 d.A.), hat die Beklagte mitgeteilt:

„Am 18.07.2013 erhielten wir vom Bayerischen Staatsministerium ein Schreiben, dass den Anträgen von Beschäftigten in der Entgeltgruppe 3 auf Öffnung der Stufe 6 stattgegeben werden kann.

Die Geschäftsführung hat deshalb die Personalstelle am 19.07.2013 gebeten, die entsprechenden Anträge zu prüfen und die Auszahlung zu veranlassen.

Das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst wurde nun zu dieser Entscheidung erneut angefragt, da die Eingruppierung des Wirtschaftspersonals nicht zweifelsfrei geregelt ist in den Eingruppierungsrichtlinien. Das Bayerische Staatsmi-

- 7 -

nisterium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat um etwas Zeit zur Beantwortung der Fragestellung gebeten.

Die Auszahlung der entsprechenden Beträge an die anspruchsberechtigten Beschäftigten wird deshalb ausgesetzt bis eine Weisung des Ministeriums vorliegt.“

Die Klägerin hat gemeint, die dienstliche Mitteilung sei als bisher nicht widerrufenen arbeitsvertragliche Gesamtzusage zu bewerten und daher stehe ihr eine Vergütung nach Stufe 6 der Entgeltgruppe 3 zu.

Die Klägerin hat vor dem Arbeitsgericht beantragt:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.01.2012 Vergütung nach der Entgeltgruppe 3 Stufe 6 nebst 5 % Zins über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Die Beklagte hat gemeint, die Klägerin sei richtigerweise in Teil III Abschnitt 1 der Entgeltordnung zum TV-L einzugruppieren und ein Stufenaufstieg nach altem wie neuem Recht sei nicht möglich.

Zum weiteren Sachvortrag der Parteien vor dem Arbeitsgericht wird auf die gewechselten Schriftsätze vom 17.04.2014 (Bl. 8 - 14 d. A.), 18.07.2014 (Bl. 63 - 64 d. A.) sowie 14.08.2014 (Bl. 74 - 79 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 31.10.2014 die Klage abgewiesen. Es hat ausgeführt, ein Anspruch auf Vergütung nach Stufe 6 der Entgeltgruppe 3 bestehe nicht und er ergebe sich auch nicht aus dem Schreiben der Beklagten vom 23.07.2013. Die dienstliche Mitteilung der Beklagten vom 06.09.2013 sei auch nicht als Gesamtzusage zu bewerten. Das Arbeitsgericht hat ausgeführt, die Mitteilung an ver.di Bezirk Oberpfalz habe ausdrücklich beinhaltet, dass die Zusage der Stufe 6 nur vorbehaltlich der sonstigen tarifli-

chen Voraussetzungen erfolge und es sei zudem davon auszugehen, dass Angestellte im öffentlichen Dienst grundsätzlich davon ausgehen müssen, dass der Arbeitgeber nur bereit ist, das zu zahlen, was tarifvertraglich oder gesetzlich geschuldet sei. Es habe keine Eingruppierungskonstellation vorgelegen, die gemäß Punkt 2.4.3 der Durchführungshinweise iVm. § 29a Abs. 3 TVÜ-L analog die Gewährung der Stufe 6 ermögliche. Die Tätigkeit der Klägerin entspreche Teil III Abschnitt 1 der Entgeltgruppe 3 Ziffer 1 der Entgeltordnung und Teil II Abschnitt 25.4 der Entgeltordnung sei nicht einschlägig. Zur Begründung im Einzelnen wird auf Blatt 8 und 9 (Bl. 94 - 95 d. A.) des Urteils verwiesen.

Die Klägerin hat gegen dieses Urteil vom 31.10.2014, das ihr am 06.11.2014 zugestellt wurde, mit einem am 08.12.2014, einem Montag, beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt, die sie mit einem am 09.02.2015, einem Montag, beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet hat, nachdem zuvor die Frist zur Berufungsbegründung bis zu diesem Tag verlängert worden war.

Die Klägerin hält die Entscheidung des Arbeitsgerichts für rechtsfehlerhaft. Denn mit Inkrafttreten der Entgeltordnung vom 01.01.2012 sei mit Durchführungshinweisen der TdL, die vom Freistaat Bayern inhaltlich identisch übernommen wurden, die Möglichkeit eröffnet worden, die Stufe 6 auch denjenigen Beschäftigten zu öffnen, für die diese Stufe auf Grund der Überleitungsvorschriften nach § 29a Abs. 2 Satz 2 TV-L bisher gesperrt war. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts stelle die per Aushang erfolgte dienstliche Mitteilung der Beklagten vom 06.09.2013 an die Beschäftigten eine arbeitsvertragliche Gesamtzusage dar. Die dienstliche Mitteilung vom 06.09.2013 sei auch zeitlich deutlich nach dem Schreiben an ver.di Bezirk Oberpfalz vom 23.07.2013 veröffentlicht worden. Das Arbeitsgericht gehe auch unzutreffender Weise nicht darauf ein, dass die Klägerin in Teil II der Entgeltordnung in Abschnitt 25.4 einzugruppiert sei und Teil III der Entgeltordnung sei nicht einschlägig. Aber wenn Teil III der Entgeltordnung anwendbar sei, stehe der Klägerin eine Vergütung nach Stufe 6 zu, weil sie als angelernte Beschäftigte in der Fallgruppe 2 eingruppiert sei und diese Fallgruppe sehe keine Beschränkung der Stufe vor.

Die Klägerin beantragt:

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Regensburg vom 31.10.2014, Az. 4 Ca 937/14 wird abgeändert und festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.01.2012 Vergütung nach der Entgeltgruppe 3 Stufe 6 nebst Zinsen aus dem jeweils fälligen Bruttodifferenzbeträgen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Berufung.

Die Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung und meint weiterhin, dass die dienstliche Mitteilung vom 06.09.2013 nicht als Gesamtzusage zu bewerten sei. Sie vertritt auch weiterhin die Auffassung, dass die Klägerin nicht unter Teil II Entgeltordnung Abschnitt 25.4 falle, da die Gastronomiebetriebe der S. nicht darunter fielen. Sie meint für die Klägerin greife Teil III der Entgeltordnung und die Stufe 6 greife nicht für Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich sei, was bei der Klägerin der Fall sei.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 08.12.2014 (Bl. 100 - 101 d. A.), 09.02.2015 (Bl. 120 - 128 d. A.), 16.03.2015 (Bl. 156 - 159 d. A.) und vom 24.04.2015 (Bl. 169 - 171 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

- 10 -

II.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

A)

Die Feststellungsklage ist zwar zulässig. Das gilt auch, soweit sie Zinsforderungen zum Gegenstand hat. Der Vorrang der Leistungsklage steht ihr ebenfalls nicht entgegen. Der Rechtsgedanke des Vorrangs der Leistungsklage ist kein Selbstzweck, sondern dient dazu, Rechtsstreitigkeiten prozesswirtschaftlich sinnvoll zu erledigen. Bereits das von der Klägerin erstrebte, der Vollstreckung nicht zugängliche Feststellungsurteil ist geeignet, den rechtlichen Konflikt der Parteien endgültig zu lösen und weitere Prozesse zu vermeiden. Zwischen den Parteien besteht lediglich Streit über die Stufenzuordnung, nicht aber über die Höhe der sich daraus ergebenden Zahlungsdifferenz. Diese Möglichkeit, den Streit der Parteien einer sachgerechten, einfachen Erledigung zuzuführen, spricht gegen einen Zwang zur Leistungsklage und führt zur Zulässigkeit der Klage (BAG 03.07.2014 - 6 AZR 1088/12 = AP Nr. 8 zu § 16 TV-L).

B)

1. Die Klägerin hat aber nach den Vorschriften des TV-L und des TVÜ-L grundsätzlich keinen Anspruch auf Vergütung nach Stufe 6 der Entgeltgruppe 3. Nach §§ 4 Abs. 1 S. 1, 29a Abs. 2 S. 2 TVÜ-L iVm. Anlage 2 Teil A ist bezüglich der Überleitung der Klägerin in Entgeltgruppe 3 des TV-L festgelegt, dass für diese Entgeltgruppe keine Stufe 6 vorgesehen ist.

2. Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch ergibt sich auch nicht aus Teil III TV-L Anlage A „Beschäftigte mit körperlich-handwerklich geprägten Tätigkeiten“.

a) Für die Klägerin gilt gem. § 29a Abs. 1 TVÜ-L iVm. der Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (Anlage A TV-L), dass für sie Teil II Unterpunkt 25.4 mit der Überschrift „Beschäftigte in Einrichtungen, die nicht unter § 43 fallen“, greift, denn hier wird unter Punkt 25 das Wirtschaftspersonal erwähnt. Die Unterpunkte 25.1 bis 25.3 betreffen Beschäftigte in Einrichtungen iSd. § 43 TV-L, der wiederum Son-

derregelungen für die nicht ärztlichen Beschäftigten in Universitätskliniken und Krankenhäusern beinhaltet. Hierunter fällt der Beklagte mit der Einrichtung eines S. aber nicht. Für Wirtschaftspersonal gilt aber auch Unterpunkt 25.4, der „Beschäftigte in Einrichtungen, die nicht unter § 43 fallen“, benennt. Darunter müssen nach Auffassung der Berufungskammer Personen wie die Klägerin, die in der Kantine des S. beschäftigt ist, fallen.

b) Zwar sind in Teil III TV-L Anlage A „Beschäftigte mit körperlich-handwerklich geprägten Tätigkeiten“ genannt. Doch ist dieser Teil III als Auffangtatbestand zu den enumerativen Auflistungen in Teil II zu verstehen. Auch aus der Vorbemerkung zu allen Teilen der Entgeltordnung ist vom systematischen Aufbau her davon auszugehen, dass Teil III ein Auffangtatbestand für den Personenkreis ist, der nicht schon in Teil II benannt ist. Es ergibt keinen Sinn, wenn Wirtschaftspersonal unter Punkt 25 des Teils II ausdrücklich benannt wird und auch der Unterpunkt „Wirtschaftspersonal für Einrichtungen, die nicht unter § 43 fallen“, und gleichwohl solche Beschäftigte dann nicht hierunter fallen sollen, sondern unter Teil III. Bei einer solchen Betrachtungsweise wäre Unterpunkt 25.4 überflüssig. Es ist auch nicht vorstellbar, welcher Personenkreis dann noch unter diesen Punkt fallen soll, wenn nicht Tätigkeitsbereiche wie diejenigen der Klägerin. Insoweit kann ein Anspruch der Klägerin auch nicht über den Teil III hergeleitet werden, was letztlich die Klägerin auch nicht behauptet, denn auch sie geht zutreffend davon aus, dass sie unter Teil II Punkt 25.4 Anlage A zum TV-L einzureihen ist.

3. Die tarifvertragliche Sperre, wonach eine Öffnung der Entgeltgruppe 3 in die Stufe 6 nicht vorgesehen ist, wird auch nicht durch das Schreiben der Beklagten vom 23.07.2013 an ver.di außer Kraft gesetzt.

a) Denn zum einen ist in diesem Schreiben darauf verwiesen, dass die Öffnung der Stufe 6 entsprechend Nr. 2.4.3 der Durchführungshinweise zum TV-Ü durch das Bayerische Staatsministerium für Finanzen gewährt und den Anträgen von Beschäftigten in der Entgeltgruppe 3 deshalb stattgegeben wird. Zum anderen wird aber in diesem Schreiben auch darauf verwiesen, dass ein entsprechendes Stattgeben davon abhängig ist, dass die tarifvertraglichen Voraussetzungen erfüllt sind. Gerade dies ist vorliegend nicht der Fall, denn die Regelung im Tarifvertrag sperrt eine Öffnung der Stufe 6 mit der Folge, dass

trotz des missverständlichen Inhalts des Schreibens der Beklagten vom 23.07.2013 ein Rechtsanspruch auf Öffnung der Stufe 6 mangels Voraussetzung der tariflichen Voraussetzungen nicht vorliegt.

b) So hat die Klägerin mit dem Schreiben von ver.di an die Beklagte auch nicht behauptet, dass ein Rechtsanspruch auf die Öffnung einer Stufe 6 bei der Entgeltgruppe 3 nach den einschlägigen tarifrechtlichen Vorschriften besteht. Sie hat vielmehr eine Öffnung in analoger Anwendung des § 29a TVÜ-L begehrt. Zu einer solchen Analogie besteht aber nach dem klaren Wortlaut des Tarifvertrags weder Anlass noch Verpflichtung mit der Folge, dass die von der Beklagten im Schreiben vom 23.07.2013 benannten tarifrechtlichen Voraussetzungen gerade nicht erfüllt sind. Denn § 29a Abs. 3 TVÜ-L und ein dabei verbundenes Antragsrecht nach Absatz 4 betrifft Eingruppierungen in höhere Entgeltgruppen und nicht die Thematik von höheren Stufen und schon gar nicht die Thematik Eröffnung einer nach dem tarifvertraglichen Regelungen nicht vorgesehen Stufenschaffung. Hieran kann auch der Hinweis der Klägerin auf Durchführungsregelungen der Tarifgemeinschaft der Länder nichts ändern, zumal sich nach dem von der Klägerin dazu vorgenommenen Sachvortrag sich auch nicht ergibt, dass für ihren Tätigkeitsbereich eine Öffnung der Stufe 6 geschaffen werden sollte.

4. Die Forderung der Klägerin kann auch nicht mit der dienstlichen Mitteilung der Beklagten vom 06.09.2013 begründet werden.

a) Grundsätzlich spricht alles dafür, dass der Inhalt dieser dienstlichen Mitteilung in Form eines Aushangs am schwarzen Brett von seiner Rechtsqualität her als eine Gesamtzusage zu bewerten ist.

aa) Eine Gesamtzusage liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einseitig bekannt gibt, dass er jedem Arbeitnehmer, der die von ihm abstrakt festgelegten Voraussetzungen erfüllt, eine bestimmte Leistung gewährt. Der Arbeitnehmer erwirbt einen einzelvertraglichen Anspruch auf diese Leistung, wenn er die vom Arbeitgeber genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, ohne dass es einer gesonderten Erklärung der Annahme des in der Zusage enthaltenen Angebots bedarf. Gesamtzusagen werden bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart werden, die den einzelnen Ar-

beitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Sie sind als „typisierte Willenserklärungen“ nach objektiven, vom Einzelfall unabhängigen Kriterien auszulegen. Maßgeblich ist der objektive Erklärungsinhalt aus der Sicht des Empfängers (BAG v. 13.12.2011 - 3 AZR 852/09).

bb) Hiernach ist vorliegend grundsätzlich von einer Gesamtzusage auszugehen, denn die Beklagte hat unmissverständlich und eindeutig durch öffentlichen Aushang den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mitgeteilt, dass alle diejenigen, die einen Antrag auf Öffnung der Stufe 6 der Entgeltgruppe 3 gestellt haben, hierfür mit der Oktober-Abrechnung 2013 berücksichtigt werden. Sie hat lediglich noch bei den Antragstellungen bezüglich der Jahre 2012 und 2013 differenziert, aber im Übrigen klar und eindeutig zum Ausdruck gebracht, dass die Stufe 6 für die Entgeltgruppe 3 geöffnet und künftig eine entsprechende Vergütung unter Berücksichtigung der Stufe 6 erfolgen wird. Somit war klar, welche Anspruchsvoraussetzungen die Beklagte festgelegt hat - nämlich das Vorliegen einer Eingruppierung und Vergütung nach Entgeltgruppe 3 - und durch den Aushang am Schwarzen Brett wurden die einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung der Beklagten Kenntnis zu nehmen. Dass die Beklagte in diesem Zusammenhang noch einen irgendwie gearteten Vorbehalt vorgenommen hat, ist nicht ersichtlich, noch war dies offensichtlich von ihr gewollt. Gleichwohl ist die grundsätzlich vorliegende Gesamtzusage nicht anspruchsbegründend, denn es vorliegend zu berücksichtigen, dass hier ein Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst vorliegt.

b) Grundsätzlich will ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, wie hier die Beklagte, keine übertarifliche Vergütung leisten, sondern nur das gewähren, was dem Arbeitnehmer tatsächlich zusteht. Dies gilt insbesondere auch für Eingruppierungen.

aa) Ein Vertrauen in den Fortbestand einer objektiv unzutreffenden Eingruppierung kann jedoch durch Umstände begründet werden, die nach der Eingruppierung eingetreten sind. Grundsätzlich trifft den Arbeitgeber die Pflicht, die auszuübende Tätigkeit des Angestellten zu bestimmen und die tarifliche Wertigkeit dieser auszuübenden Tätigkeit festzustellen. Dies gilt jedenfalls bei der ersten Zuweisung sowie aus Anlass jeder anderweitigen Zuweisung einer auszuübenden Tätigkeit im tariflichen Sinne. So hat auch bei der Überprüfung eines Bewährungsaufstiegs der Arbeitgeber nicht nur das Recht, die zugrun-

de liegende Tätigkeitsbewertung nochmals zu überprüfen und bei dieser Gelegenheit erforderlichenfalls eine irrtümlich zu hohe Eingruppierung zu korrigieren, sondern auch die entsprechende Pflicht. Wird eine möglicherweise fehlerhafte Eingruppierung durch die Durchführung eines gerade auf diesem Fehler beruhenden Höhergruppierungsverfahrens infolge einer Bewährung aus Sicht des Arbeitnehmers bestätigt, ist dies ein deutliches Indiz für die Richtigkeit der bis dahin praktizierten Eingruppierung. Schützenswertes Vertrauen kann sich insoweit auch aus der Gesamtschau einzelner Umstände ergeben, von denen jeder für sich allein keinen hinreichenden Vertrauenstatbestand begründen kann (BAG v. 20.04.2011 - 4 AZR 368/09).

bb) Bezüglich Eingruppierungen ist anerkannt, dass der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich berechtigt ist, eine fehlerhafte, der Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht entsprechende tarifliche Eingruppierung zu korrigieren. Beruft sich der Arbeitnehmer auf die ihm zuvor als maßgebend mitgeteilte und der Vergütung zugrunde gelegte Vergütungsgruppe, muss der Arbeitgeber allerdings die objektive Fehlerhaftigkeit der bisher gewährten Vergütung darlegen und ggf. beweisen. Dieser Darlegungslast wird genügt, wenn sich aus dessen Vorbringen - einschließlich des unstreitigen Sachverhaltes - ergibt, dass es jedenfalls an einer der tariflichen Voraussetzungen für die mitgeteilte Eingruppierung mangelt. Die objektive Fehlerhaftigkeit beinhaltet, dass sich der Arbeitgeber insoweit bei der Rechtsanwendung „geirrt“ hat, als er unzutreffende Tatsachen zugrunde gelegt und/oder eine objektiv unzutreffende rechtliche Bewertung vorgenommen hat. Diese Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung basieren auf der Erkenntnis, dass es sich bei der Eingruppierung nicht um einen konstitutiven rechtsgestaltenden Akt, sondern um einen Akt der Rechtsanwendung verbunden mit der Kundgabe einer Rechtsansicht handelt. Die Eingruppierung ist nicht in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt (BAG v. 05.06.2014 – 6 AZR 1008/12 = AP Nr. 7 zu § 16 TV-L).

cc) Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung lassen sich auf die Stufenzuordnung im Sinne einer Rückstufung übertragen, wenn sich die Stufenzuordnung auf eine bloße Rechtsanwendung im Rahmen tariflicher Vorgaben beschränkt. Erlauben die tariflichen Regelungen dem Arbeitgeber bei der Stufenzuordnung hingegen ein rechtsgestaltendes Handeln, kommt eine einseitige korrigierende Rückstufung nicht in Betracht. Die Stufenzuordnung wird dann durch eine bewusste Entscheidung des Arbeitgebers und

nicht mehr allein durch die Umsetzung tariflicher Vorgaben bestimmt (BAG v. 05.06.2014 – 6 AZR 1008/12 = AP Nr. 7 zu § 16 TV-L).

dd) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gelten weiter für Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes auch die Grundsätze zur betrieblichen Übung nicht uneingeschränkt.

aaa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine betriebliche Übung die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Aus dem Verhalten des Arbeitgebers, das als Willenserklärung zu werten ist, die von den Arbeitnehmern stillschweigend (§ 151 BGB) angenommen wird, erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen oder Vergünstigungen. Unerheblich ist, ob der Arbeitgeber mit einem entsprechenden Verpflichtungswillen gehandelt hat. Es kommt darauf an, wie der Arbeitnehmer als Erklärungsempfänger das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Begleitumstände verstehen konnte (§§ 133, 157 BGB). Die Bindungswirkung tritt ein, wenn die Arbeitnehmer aufgrund des Verhaltens des Arbeitgebers darauf vertrauen dürfen, die Leistung solle auch für die Zukunft gewährt werden. Will der Arbeitgeber verhindern, dass der Arbeitnehmer den Schluss auf einen dauerhaften Bindungswillen zieht, muss ein entsprechender Vorbehalt konkret zum Ausdruck gebracht werden (bsph. BAG v. 01.11.2005 - 1 AZR 355/04 - zit. n. Juris).

bbb) Die durch Anweisungen vorgesetzter Dienststellen, Verwaltungsrichtlinien, Verordnungen und gesetzlichen Regelungen, vor allem aber durch die Festlegung des Haushaltsplans gebundenen öffentlichen Arbeitgeber sind anders als private Arbeitgeber gehalten, die Mindestbedingungen des Tarifrechts und die Haushaltsvorgaben bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen zu beachten. Im Zweifel gilt Normvollzug. Ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes muss deshalb grundsätzlich davon ausgehen, dass ihm der Arbeitgeber nur die Leistungen gewähren will, zu denen er rechtlich - tarifvertraglich oder gesetzlich - verpflichtet ist. Der Arbeitnehmer kann selbst bei langjährigen Leistungen nicht ohne zusätzliche konkrete Anhaltspunkte annehmen, ein gezahltes übertarifliches Entgelt oder die Gewährung sonstiger Vergünstigungen sei Vertragsbestandteil geworden und werde auf Dauer weitergewährt. Dies gilt insbesondere, wenn sich die vom Arbeitgeber gewährten Leistungen als Vollzug von Regelungen darstellen, die für Beamte

und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einheitlich gelten. In diesem Fall kann sich eine betriebliche Übung grundsätzlich nicht in Widerspruch zu der für die Beamten maßgebenden Regelungen entwickeln (BAG v. 01.11.2005 - 1 AZR 355/04 - zit. n. Juris).

c) Diese Rechtsgrundsätze und Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts zur betrieblichen Übung und zur tarifgerechten Eingruppierung müssen auch beim Vorliegen einer Gesamtzusage im Bereich des öffentlichen Dienstes Anwendung finden, denn letztlich ist es unerheblich, ob der Anspruch auf eine betriebliche Übung oder eine Gesamtzusage gestützt wird. Die Erwartungshaltung des Arbeitnehmers ist bei beiden Fallkonstellationen zwar dieselbe, nämlich dass er meint, Anspruch auf entsprechende Leistungen zu haben und auch die Rechtsposition des Arbeitgebers des öffentlichen Dienstes unterscheidet sich nicht für den Fall, ob eine betriebliche Übung oder eine Gesamtzusage vorliegt. Ausschlaggebend ist aber vielmehr, dass im Zweifel der Normvollzug maßgeblich ist und ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes nicht etwas leisten bzw. sich zu einer Leistung verpflichten will, die außerhalb der gesetzlichen oder tariflichen Vorgaben steht. Aus diesen Gründen kann der dienstlichen Mitteilung nicht ein entsprechender Bindungswille zugesprochen werden und der Klägerin auch kein besonderes schutzwürdiges Vertrauen als Angestellte im öffentlichen Dienst zugebilligt werden, zumal sie sich auch nicht auf besondere Umstände, die ein solches begründen könnten, berufen kann. So hat sie auch zu keinem Zeitpunkt die verlangte Bezahlung nach einer höheren Stufe erhalten. Die Beklagte hat zwar eine Verhaltensweise zu Gunsten der Klägerin angekündigt, diese aber gerade nicht vollzogen. Auch wenn die Beklagte ihre Zusage nicht ausdrücklich widerrufen hat, hat sie zumindest mit der Information bezüglich einer Aussetzung in hinreichender Weise klargestellt, dass sie jedenfalls derzeit nicht bereit ist, die angekündigte Leistung zu erbringen. Dass die Voraussetzungen zur Öffnung der Stufe 6 für die Entgeltgruppe 3 nach den tarifvertraglichen Regelungen nicht vorliegen, wurde bereits ausgeführt. Bei der hier vorliegenden Sachverhaltskonstellation die Einleitung eines förmlichen Rückgruppierungsverfahrens bzw. „Herunterstufungsverfahrens“ zu verlangen, wäre ein übertriebener Formalismus und würde zudem zu keinem für die Klägerin günstigeren Endergebnis führen.

- 17 -

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

Gegen dieses Urteil wird für die Klägerin die Revision zugelassen. Im Einzelnen gilt:

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>