

**11 Sa 796/13**  
32 Ca 4570/13  
(ArbG München)

Verkündet am: 15.01.2014

Öschay  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.  
B-Straße, A-Stadt

gegen

E.  
vertreten durch ...  
C-Straße, A-Stadt

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.  
D-Straße, A-Stadt

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. Januar 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Halbig und Zellner

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Klägerin wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München (Az.: 32 Ca 4570/13) vom 29.08.2013 wie folgt abgeändert:**
  - 1. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin monatlich € 173,25 brutto, jeweils fällig mit dem laufenden Gehalt zu zahlen.**
  - 2. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 3.291,75 brutto zu zahlen.**
- II. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.**
- III. Die Revision wird nicht zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Gewährung einer Zulage zum Zweck des Ausgleichs von Nachteilen gegenüber vergleichbaren Mitarbeitern.

Die Klägerin ist bei dem Beklagten seit 15.10.1974 beschäftigt. Sie war zunächst als Schreibkraft im Y. tätig, ab dem 01.08.1991 als Schreibkraft im Z.. Als solche Schreibkraft erhielt die Klägerin verschiedene Zulagen, nämlich eine Leistungs-, eine Bewährungs- und eine Funktionszulage.

Ab 01.10.1994 wurden der Klägerin die Aufgaben der Leiterin der allgemeinen Kanzlei übertragen unter gleichzeitiger Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe VII in Vergütungsgruppe VI. Mit der Übertragung dieser Aufgabe entfiel der Anspruch auf die drei Zulagen. Dies hätte bei der Klägerin zu einer effektiven Verringerung der Vergütung trotz Höhergruppierung geführt. Zum Ausgleich des finanziellen Nachteils wurde der Klägerin eine außertarifliche, jederzeit widerrufliche Funktionszulage gewährt, welche auch im Hinblick auf künftige Lohnerhöhungen aufzehrbar war.

Zum 01.01.2000 wurde die Klägerin als Sachbearbeiterin eingesetzt. Die Eingruppierung änderte sich insoweit nicht. Die gewährte außertarifliche Zulage entfiel zum 01.05.2004.

Wegen Verringerung des Bedarfs an Schreibkräften wurden Schreibkräften Aufgaben im Sachbearbeiterbereich übertragen. Ab dem 01.11.2006 erhielten dabei die Mitarbeiter Zulagen, die diese zuvor als Schreibkräfte erhalten hatten, zum Teil weiterbezahlt, wobei eine Aufzehrung nicht erfolgte. Schreibkräfte die vor dem 01.11.2006 aus dem Schreibdienst in die Sachbearbeitertätigkeit wechselten, wurden entsprechende Verdienstsicherungen zum Teil nicht, zum Teil durch aufzehrbare Zulagen gewährt. Dies führte dazu, dass bei gleicher Eingruppierung im Rahmen der Sachbearbeitertätigkeit zuvor als Schreibkräfte eingesetzte Mitarbeiter im Rahmen der gleichen Tätigkeit unterschiedliche Vergütungen erhielten, weil Mitarbeiter, denen nach dem November 2006 die Sachbearbeitertätigkeit übertragen wurde, nicht aufzehrbare Zulagen erhielten, während die zuvor bereits mit Sachbearbeitertätigkeiten betrauten Schreibkräfte diese nicht bezahlt erhielten. Der Unterschiedsbetrag lag bei ca. € 200,00.

Am 13.02.2013 erfolgte eine Mitteilung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen an die Bayerische Staatskanzlei, die Oberste Baubehörde im Bayerischen Staatsministerium des Inneren und die restlichen Bayerischen Staatsministerien, in dem diese Sachlage als nicht sachgerecht bezeichnet wurde. Soweit diesbezüglich Anträge von Beschäftigten vorlägen bzw. gestellt werden würden, sollten diese dem Staatsministerium der Finanzen vorgelegt werden.

Unter dem 27.03.2012 teilte das Bayerische Landesamt für Steuern u.a. den Tarifbeschäftigten in der Bayerischen Finanzverwaltung mit, dass eine Besitzstandszulage auf schrift-

lichen Antrag zur Ausgleichung von Nachteilen bezahlt werden könne. In dem Schreiben heißt es u.a.:

**„Adressaten:**

*Diese Verfügung richtet sich an die Tarifbeschäftigten, die früher im Schreibdienst mit Anspruch auf Bewährungs- und/oder Funktionszulage tätig waren, und denen bei der Übertragung von (Sachbearbeiter-)Tätigkeiten, kein oder lediglich ein aufzehrbarer Ausgleich für den Wegfall dieser Schreibzulagen gewährt worden ist. . . .“*

**Situation ab dem 01.11.2006:**

*Zur Vermeidung von finanziellen Einbußen, hat sich das bayerische Staatsministerium der Finanzen damit einverstanden erklärt, dass Schreibkräfte, denen nach dem 31.10.2006 (Sachbearbeiter-)Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5, 6 oder 8 TV-L übertragen wurden bzw. werden, als Ausgleich für den Wegfall der Schreibzulagen, persönliche, zum Teil aufzehrbare Zulagen erhalten. . . .“*

**Situation vor dem 01.11.2006:**

*Soweit Beschäftigten im Schreibdienst vor dem 01.11.2006 (Sachbearbeiter-)Tätigkeiten übertragen wurden, wurde die Vergütung teilweise überhaupt nicht und teilweise nur in Form einer aufzehrbaren persönlichen Zulage gesichert. In einigen Fällen fand ein Ausgleich durch die Vorweggewährung von Lebensaltersstufen statt. Diese unterschiedliche Verfahrensweise führt dazu, dass Beschäftigte, denen die (Sachbearbeiter-)Tätigkeiten vor dem 01.11.2006 übertragen wurden, bei gleicher Eingruppierung zum Teil ein geringeres Entgelt erhalten, als Beschäftigte, denen diese Tätigkeiten erst nach dem 31.10.2006 übertragen wurden. Diese Situation erscheint im Ergebnis nicht sachgerecht. Für die betroffenen Beschäftigten hat das Bayerische Staatsministerium der Finanzen nun, um für die Zukunft eine Gleichbehandlung zu erreichen, folgende Regelungen getroffen:“*

Danach wurde dargestellt, dass auf Antrag im Rahmen der tariflichen Ausschlussfristen ein Nachteilsausgleich für die Vergangenheit und auch für die Zukunft ein Ausgleich durch Gewährung einer persönlich nicht aufzehrbaren Zulage möglich sei. Diese Möglichkeit bestand auch bei Beschäftigten, die eine aufzehrbare Zulage erhalten hatten.

Die Klägerin beantragte mit Schreiben vom 10.04.2012 einen entsprechenden Nachteilsausgleich. Der Beklagte lehnte mit Schreiben vom 13.12.2012 und nach erneuter Geltendmachung durch die Prozessbevollmächtigten der Klägerin mit Schreiben vom 04.02.2013 mit Schreiben vom 06.03.2013 die Gewährung eines Nachteilsausgleiches ab, da die Klägerin nicht unmittelbar aus der Schreibkrafttätigkeit in eine Sachbearbeitertätigkeit gewechselt sei, insoweit auch der Wegfall der Zulagen nicht im Zusammenhang mit der Übertragung von Sachbearbeitertätigkeiten stünde, sondern mit dem Einsatz der Klägerin in der Schreibkanzlei. Eine Ungleichbehandlung wurde verneint.

Mit dem vorliegenden Verfahren begehrt die Klägerin die Nachzahlung eines Nachteilsausgleichs i.H.v. monatlich € 173,25 für den Zeitraum seit Oktober 2011 bis April 2013 sowie auf weitere monatliche Zahlung einer entsprechenden Zulage in die Zukunft.

Die Klägerin war erstinstanzlich der Auffassung, dass insoweit eine Ungleichbehandlung der Klägerin bestanden habe, weil die Klägerin bei gleicher Tätigkeit weniger Vergütung erhalte, nur deswegen, weil sie nicht unmittelbar in die Sachbearbeitertätigkeit gewechselt sei, sondern über den Umweg als Leiterin der Schreibkanzlei. Diese Ungleichbehandlung sei nicht gerechtfertigt, da Sinn und Zweck der Verfügung vom 27.03.2012 sei, den Mitarbeitern, welche im Schreibdienst eine Zulage erhalten hätten, die sie nun nicht mehr erhielten, einen Ausgleich zu schaffen. Dies sei bei der Klägerin gleichermaßen der Fall. Im Übrigen ergebe sich aus der Verfügung auch nicht, dass ein unmittelbarer Wechsel vom Schreibdienst in die Sachbearbeitertätigkeit erforderlich sei.

Die Klägerin beantragte erstinstanzlich:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin monatlich € 173,25 brutto, jeweils fällig mit dem laufenden Gehalt, zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den rückständigen Zeitraum vom 01.10.2011 bis 30.04.2013 monatlich € 173,25 brutto zu zahlen.

Der Beklagte beantragte erstinstanzlich:

Klageabweisung.

Er war erstinstanzlich der Auffassung, dass ein entsprechender Anspruch der Klägerin aus der Verfügung vom 27.03.2012 nicht bestehe, weil diese nicht auf die Klägerin anwendbar sei, weil die Klägerin Sachbearbeitertätigkeiten nicht nach dem 31.10.2006 zugewiesen erhalten habe und der Wegfall der Funktions- und Bewährungszulage ab dem 01.10.1994 nicht im Zusammenhang mit der Übertragung von Sachbearbeitertätigkeiten gestanden habe, sondern mit dem Einsatz der Klägerin als Leiterin der allgemeinen Kanzlei. Ein Verstoß gegen Art. 3 GG liege ebenfalls nicht vor, da für die Ungleichbehandlung ein sachlicher Grund vorliege. Die Klägerin sei schon seit 01.10.1994 nicht mehr als Schreibkraft tätig.

Das Arbeitsgericht München hat mit dem angegriffenen Endurteil vom 29.08.2013 die Klage abgewiesen. Es hat dies damit begründet, dass ein Anspruch der Klägerin nicht bestünde, da die Klägerin nicht dem persönlichen Anwendungsbereich des Schreibens vom 27.03.2012 unterfalle. Dies ergebe sich insoweit, als nach der Betreffzeile eine Besitzstandszulage für Beschäftigte im Schreibdienst gezahlt werden sollte, denen (Sachbearbeiter-)Tätigkeiten übertragen werden. Auch aus dem bezeichneten Adressatenkreis und den weiteren Darlegungen, bei denen jeweils von Schreibkräften und Beschäftigten im Schreibdienst die Rede sei, sei zu entnehmen, dass ein unmittelbarer Wechsel vom Schreibdienst in die Sachbearbeitertätigkeit erforderlich sei. Nur für diese solle ein finanzieller Ausgleich gewährt werden. Da die Klägerin nicht zu diesem Personenkreis gehöre, habe sie aus dem Schreiben selbst keinen Anspruch. Auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergebe sich kein entsprechender Anspruch. Hierfür sei Voraussetzung, dass der Arbeitgeber eine Gruppe von Arbeitnehmern gebildet habe, die aufgrund bestimmter Umstände und Merkmale mit der benachteiligten Person in einer im wesentlichen übereinstimmenden Lage sich befinde und die aufgrund der Regelung begünstigt würde. Diese Voraussetzungen seien den Ausführungen der Klägerin nicht zu entnehmen. Den Ausführungen des Beklagten sei zu entnehmen, dass ein Ausgleich nur gezahlt werden solle bei unmittelbarem Wechsel in die Sachbearbeitertätigkeit und Wegfall der Zulagen hier-

durch. Dieser Gruppe gehöre die Klägerin nicht an. Die Klägerin beschreibe auch keine andere größere Gruppe, deren Mitglieder sich mit ihr in einer wesentlich übereinstimmenden Lage sich befinden sollten. Eine solche Gruppe sei auch nicht feststellbar. Während die vom Beklagten gebildete Gruppe klare Konturen habe und abgrenzbar sei, sei beides bei einer auch die Klägerin einbeziehenden Gruppenbildung nicht mehr der Fall. Die Grenzen für die Aufnahme in eine solche Gruppe würden unklar bei Einbeziehung der Klägerin.

Gegen dieses der Klägerin am 23.09.2013 zugestellte Endurteil richtet sich die Berufung der Klägerin mit Schriftsatz vom 27.09.2013, am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Die Klägerin begründet die Berufung damit, dass zum einen bereits der Anwendungsbereich des Rundschreibens eröffnet sei. Soweit sich das Schreiben an „die Beschäftigten im Schreibdienst“ richte, habe das Arbeitsgericht verkannt, dass auch die Klägerin Beschäftigte im Schreibdienst gewesen sei, als ihr Sachbearbeitertätigkeiten übertragen worden seien. Auch als Leiterin der Schreibkanzlei sei sie Beschäftigte im Schreibdienst gewesen. Insoweit differenziere das Rundschreiben nicht zwischen normalen Schreibkräften und der Leiterin des Schreibdienstes. Des Weiteren ergebe sich aus dem Rundschreiben auch nicht, dass die Beschäftigten direkt, ohne Umwege, die Sachbearbeitertätigkeit übertragen erhalten müssten. Schließlich ergebe sich der Anspruch auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Denn der Beklagte behandle eine bestimmte Arbeitnehmergruppe aus sachfremden Gründen günstiger als die Klägerin. Sachliche Gründe für diese Ungleichbehandlung bestünden nicht. Die Klägerin habe zunächst, wie ihre Kollegen, im Schreibdienst gearbeitet und sei wie diese auch heute mit Sachbearbeitertätigkeiten betraut. Während die anderen Mitarbeiter eine nicht aufzehrbare Zulage erhalten würden, habe die Klägerin lediglich eine aufzehrbare Zulage erhalten, die mittlerweile weggefallen sei, so dass die Klägerin eine niedrigere Vergütung für gleiche Tätigkeit erhalte. Die vergleichbare Situation wie der begünstigte Personenkreis, ergebe sich daraus, dass die Klägerin früher im Schreibdienst beschäftigt gewesen sei und heute Sachbearbeitertätigkeiten ausübe.

Die Klägerin beantragte zuletzt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 29.08.2013 - 32 Ca 4570/13 - der Klägerin zugestellt am 23.09.2013, wird abgeändert. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin monatlich € 173,25 brutto, jeweils fällig mit dem laufenden Gehalt, zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den rückständigen Zeitraum vom 01.10.2011 bis 30.04.2013 monatlich € 173,25 brutto zu zahlen.

Der Beklagte beantragte zuletzt:

Zurückweisung der Berufung.

Der Beklagte ist weiterhin der Auffassung, dass der Anwendungsbereich des Rundschreibens nicht eröffnet sei. Die Leiterin der Schreibkanzlei falle nicht unter die Gruppe der Beschäftigten im Schreibdienst. Sie sei auch unterschiedlich eingruppiert, so dass eine Differenzierung zwischen der Leiterin der Schreibkanzlei und der Schreikraft eindeutig gegeben sei. Insoweit ergebe sich auch aus Formulierungen des Rundschreibens, dass ein unmittelbarer Wechsel vom Schreibdienst in die Sachbearbeitertätigkeit erforderlich sei. Ein Anspruch auf Gleichbehandlung bestehe nicht, da die Klägerin nicht zur Gruppe der unmittelbaren Wechsler gehöre. Insoweit sei die Klägerin gegenüber der Gruppe der unmittelbaren Wechsler klar abgrenzbar. Eine Vermischung mehrerer Gruppen könne nicht vorgenommen werden.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 27.09.2013, 16.10.2013, 22.11.2013, 20.12.2013 sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.



## **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Berufung ist begründet.

### **I.**

Die gem. § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO) und daher zulässig.

### **II.**

**1.** Die Berufung ist auch begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Zahlung der Besitzstandszulage unter dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

**a)** Zu Recht hat das Arbeitsgericht München den Anspruch insoweit verneint, als sich nicht unmittelbar aus dem Anwendungsbereich des Rundschreibens vom 27.03.2012 ein Anspruch der Klägerin auf den Nachteilsausgleich ergibt. Dem stehen tatsächlich die in dem Rundschreiben dargelegten Anforderungen im Hinblick auf den Adressatenkreis entgegen. Die Ansicht des Arbeitsgerichts, dass ein unmittelbarer Wechsel aus dem Schreibdienst - im Sinne der Ausübung von Aufgaben als Schreibkraft - in die Sachbearbeitertätigkeit erforderlich sei, ist nicht zu beanstanden. Dies ergibt sich aus dem geschilderten Adressatenkreis im ersten Absatz des Rundschreibens. Dort ist dargelegt, dass sich die Verfügung an die Tarifbeschäftigten richtet, die früher im Schreibdienst mit Anspruch auf Bewährungs- und/oder Funktionszulage tätig waren und denen bei der Übertragung von Sachbearbeitertätigkeiten kein oder lediglich ein aufzehrbarer Ausgleich für den Wegfall dieser Schreibzulagen gewährt worden ist. Während gegebenenfalls noch die Klägerin auch mit ihrer Tätigkeit als Leiterin der Schreibkanzlei als Beschäftigte im Schreibdienst angesehen werden könnte, hatte diese als Leiterin der Schreibkanzlei jedoch keinen Anspruch auf Bewährungs- und/oder Funktionszulage. Diese ist gerade mit der Übertragung der Tätigkeit als Leiterin der Schreibkanzlei weggefallen. Des Weiteren ist nach der Formulierung des Rundschreibens erforderlich, dass bei Übertragung der

Sachbearbeitertätigkeit kein oder lediglich ein aufzehrbarer Ausgleich für den Wegfall dieser Schreibzulagen gewährt worden ist. Die Zulagen sind aber nicht bei Übertragung der Sachbearbeitertätigkeit weggefallen, sondern bei der Übertragung der Tätigkeit als Leiterin der Schreibkanzlei. Auch die Darstellung unter Ziffer 2. hinsichtlich der Situation nach dem 01.11.2006, in der von Schreibkräften die Rede ist, lässt darauf schließen, dass der unmittelbarer Anwendungsbereich nur dann eröffnet sein soll, wenn der Wechsel von der Schreibkrafttätigkeit, die Anspruch auf entsprechende Zulagen hatte, in die Sachbearbeitertätigkeit unmittelbar erfolgt ist. Dies war bei der Klägerin nicht der Fall, so dass sie nicht in den Anwendungsbereich des Rundschreibens fällt.

**b)** Die Klägerin hat aber Anspruch unter dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

**aa)** Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten Regelung gleich zu behandeln. Damit verbietet der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb der Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Im Bereich der Arbeitsvergütung ist er trotz des Vorrangs der Vertragsfreiheit anwendbar, wenn Arbeitsentgelt durch eine betriebliche Einheitsregelung generell angehoben wird und der Arbeitgeber die Leistung nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt. Dem Arbeitgeber ist es verwehrt, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von ihnen aus unsachlichen Gründen von einer Erhöhung des Arbeitsentgelts auszuschließen. Eine sachfremde Benachteiligung liegt nicht vor, wenn sich nach dem Leistungszweck Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, diesen Arbeitnehmern die den anderen gewährte Leistung vorzuenthalten. Die Zweckbestimmung ergibt sich vorrangig aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird. Die Differenzierung zwischen der begünstigten Gruppe und der benachteiligten Arbeitnehmern ist dann sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenwerten Gründe gibt. Die Gründe müssen auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhen und dürfen nicht gegen höherrangig gewährte Entscheidungen verstoßen. Die Gruppenbildung ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Unter-

scheidung einem legitimen Zweck dient und sie zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Die unterschiedliche Leistungsgewährung muss stets im Sinne materieller Gerechtigkeit sachgerecht sein. Steht eine Gruppenbildung fest, hat der Arbeitgeber die Gründe für die Differenzierung offenzulegen und so substantiiert darzutun, dass die Beurteilung möglich ist und die Gruppenbildung sachlichen Kriterien entspricht. Liegt ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Regel auf alle Arbeitnehmer anzuwenden und diese entsprechend zu begünstigen. Der benachteiligte Arbeitnehmer hat Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (vgl. z.B. BAG Urteil v. 15.07.2009 – 5 AZR 486/08).

**bb)** Nach diesen Grundsätzen steht der Klägerin der entsprechende geltend gemachte Anspruch auf den Nachteilsausgleich zu, da nach dem von Seiten des Beklagten mitgeteilten Zweck der Leistung, eine Schlechterbehandlung der Klägerin nicht gerechtfertigt ist.

Zwar gehört die Klägerin nicht der begünstigten Gruppe der unmittelbar aus dem Schreibkraftdienst wechselnden Mitarbeiter an. Der Sinn und Zweck der Zulagengewährung besteht aber nach dem Rundschreiben darin, eine vergütungsmäßige Gleichbehandlung der aus dem Schreibdienst ausscheidenden und in den Sachbearbeiterbereich wechselnden Mitarbeiter herbeizuführen, unter Berücksichtigung einer Besitzstandswahrung der Vergütung, die als Schreibkraft erzielt wurde, insbesondere wegen der dort gezahlten drei Zulagen. Die mit Verringerung der Schreibkräfte verbundene Notwendigkeit, diese an anderer Stelle einzusetzen, wobei sich die Eingruppierung ändert und insbesondere die Ansprüche auf Zahlung von Zulagen wegfallen sollten, führte dazu, dass bei Mitarbeitern, die den Wechsel nach dem 31.10.2006 vollzogen haben, diese Nachteile durch Gewährung einer nicht aufzehrbaren Zulage ausgeglichen werden. Soweit Mitarbeiter vor diesem Zeitpunkt einen entsprechenden Ausgleich nicht erhalten hatten und deswegen bei gleicher Eingruppierung und gleicher Tätigkeit nunmehr unterschiedlich hohe Vergütungen erhalten, wurde dieses Ergebnis als nicht vertretbar angesehen. Diese Ungleichbehandlung sollte beseitigt werden.

Entgegen der Auffassung der Beklagten befindet sich aber die Klägerin in einer vergleichbaren Situation, auch wenn sie nicht unmittelbar aus der Schreibkraftposition in eine

Sachbearbeitertätigkeit gewechselt ist. Die Klägerin erhielt auch als Leiterin der Schreibkanzlei eine gewisse Besitzstandswahrung dadurch, dass ihr wegen des Wegfalls der Zulagen eine aufzehrbare Funktionszulage gewährt wurde. Damit wurde sichergestellt, dass zumindest zunächst die Klägerin durch die Übertragung dieser Position keinen finanziellen Nachteil erhalten sollte, sondern vielmehr in etwa eine den Schreibkräften vergleichbare Vergütung auch weiterhin erhalten sollte. Diese Zulage war jedoch aufzehrbar, so dass bei tariflichen Lohnerhöhungen tatsächlich sogar gegenüber den ursprünglichen Schreibkräften eine Verschlechterung der finanziellen Situation eintreten musste, weil tarifliche Lohnerhöhungen auf die Zulage angerechnet wurden, sich somit die Vergütung der Klägerin bei tariflichen Lohnerhöhungen effektiv nicht erhöhte, während bei Schreibkräften durch Erhöhung zumindest von deren Grundvergütung eine Vermögensverbesserung eintrat. Schließlich ist auch die aufzehrbare Zulage gänzlich weggefallen. Die Klägerin hat auch Sachbearbeitertätigkeiten zuletzt übernommen und erhält hierfür auch die gleiche eingruppierungsrechtliche Vergütung, wie alle anderen Sachbearbeiter. Letztlich trifft damit der Zweck des Nachteilsausgleichs, Mitarbeitern die aus dem Schreibdienst mit Zulagenanspruch in eine andere Tätigkeit wechseln, zumindest durch Zahlung von Zulagen die gleiche Vergütung zu sichern, auf die Klägerin ebenso zu. Dabei ist darüber hinaus aber zu berücksichtigen, dass die Zulagengewährung für Mitarbeiter, die nach dem 31.10.2006 gewechselt sind, nicht aufzehrbar erfolgt, so dass nicht nur der aktuelle Einkunftsstand gesichert wird, sondern auch für die Zukunft eine Vergütungsaufstockung beibehalten bleibt. Dies führt zu einer Ungleichbehandlung der Sachbearbeiter, die bereits früher in diese Tätigkeit gewechselt sind und keinen Ausgleich erhalten haben, oder etwa nur einen Ausgleich durch aufzehrbare Zulagen. Sie üben gleiche Tätigkeiten aus, erhalten aber weniger Vergütung. Gerade dieser Punkt wurde im Rahmen des Rundschreibens als maßgeblicher Grund dafür benannt, dass ein Nachteilsausgleich gewährt werden soll. Entsprechendes trifft aber auch auf die Klägerin zu. Sie übt die gleiche Tätigkeit aus, erhält nur deswegen die Zulage nicht, weil sie bereits vor dem 31.10.2006 in eine andere Tätigkeit gewechselt ist und hierbei auch nur einen aufzehrbaren Ausgleich erhalten hat.

Dass die Klägerin hierbei nicht unmittelbar aus dem Schreibkraftdienst in die Sachbearbeitertätigkeit gewechselt ist, führt nicht zu einer anderen Beurteilung. Dies wäre allenfalls dann annehmbar gewesen, wenn die Klägerin durch diese höherwertige Tätigkeit auch eine höhere Vergütung erzielt hätte. Dies war aber gerade nicht der Fall, weil die Klägerin

durch die Übertragung dieser Tätigkeit und die Zahlung einer außertariflichen Funktionszulage auch nur eine teilweise Besitzstandswahrung ihrer vorherigen Vergütungshöhe erhalten hat, die sich dann im Laufe dieser Tätigkeit sogar verschlechterte und schließlich auch gänzlich wegfiel. Die Klägerin hat daher keine verbesserte Situation erlangt gegenüber denjenigen Personen, die etwa unmittelbar aus dem Schreibkraftdienst in die Sachbearbeitertätigkeit gewechselt sind. Entsprechend hat der Beklagte auch nicht dargelegt, inwieweit tatsächlich sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung der begünstigten Gruppe und der Klägerin rechtfertigen. Er hat nur darauf abgestellt, dass die Klägerin nicht zur begünstigten Gruppe gehört, weil sie einen anderen Werdegang genommen hat. Inwieweit dies eine Ungleichbehandlung rechtfertigt im Sinne eines sachlichen Grundes, der den Grundsätzen der materiellen Gerechtigkeit entspricht, hat er nicht dargelegt. Ein solcher Grund ist auch nicht ersichtlich. Auch Mitarbeiter des Schreibkraftdienstes, die unmittelbar in die Sachbearbeitertätigkeit gewechselt sind und eine aufzehrbare Zulage erhielten und hierdurch eine zeitweilige Besitzstandswahrung erfahren haben, erhalten nach dem Rundschreiben den entsprechenden Nachteilsausgleichanspruch. Entsprechend liegt die Situation bei der Klägerin, die als Leiterin der Schreibkanzlei ebenfalls eine vorübergehende Besitzstandswahrung erlangt hat und nunmehr im Sachbearbeiterdienst eine geringere Vergütung erzielt, da sie die Zulagengewährung einer nicht aufzehrbaren Zulage nicht erhält. Die Situation ist insoweit vergleichbar. Ein sachlicher Grund zur Differenzierung ist nicht erkennbar, so dass die Berufung Erfolg haben musste. Der Klägerin stehen daher die eingeklagten Ansprüche zu. Die Höhe der Ansprüche war zwischen den Parteien unstrittig.

2. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

3. Anlass, die Revision zuzulassen bestand nicht, da dem Rechtsstreit über den Einzelfall hinaus keine grundlegende Bedeutung zukommt. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird verwiesen.