



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau K. I., N. Straße 15, P.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Q. G.,
G. Straße 59, C.,

g e g e n

die M. Hilfe P. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer
N. C. und S. M., L. Straße 226, P.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Unternehmerverband T. Dienste + C. e. V., E.
Landstraße 7, E.,

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 06.03.2018
durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Clemens als Vorsitzenden sowie den
ehrenamtlichen Richter Peitz und den ehrenamtlichen Richter Reitzer

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 06.09.2017 (1 Ca 388/17) wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Klägerin trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.**

3. Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten im Rahmen der Eingruppierung der Klägerin um die richtige Stufenzuordnung.

Die am 02.09.1979 geborene Klägerin war seit dem 01.03.2009 bei der „M. hilfe für Menschen mit geistiger Behinderung P. e.V.“ beschäftigt. Sie ist nicht Mitglied einer Gewerkschaft. Vor dieser Tätigkeit war die Klägerin als Erzieherin bei anderen Arbeitgebern beschäftigt. Im Einzelnen handelte es sich um eine befristete Teilzeittätigkeit vom 15.11.2001 bis zum 31.01.2003 und eine Vollzeittätigkeit vom 01.02.2003 bis zum 28.02.2009. Auf die entsprechenden Zeugnisse (Bl. 32 und 33 d.A.) wird Bezug genommen.

Im Arbeitsvertrag der Parteien, auf den Bezug genommen wird (Bl. 4 ff. d.A.), wird auf die jeweils gültigen Tarifverträge („derzeit Haustarifvertrag vom 01.03.1999 für die Beschäftigten der M. hilfe für Menschen mit geistiger Behinderung P. e.V. sowie der Tarifvertrag vom 06.11.1999“) verwiesen.

§ 24 dieses Tarifvertrags, auf den im Übrigen – nebst diverser Änderungsarbeitsverträge – Bezug genommen wird (Bl. 110 ff. d.A.), sah eine Vergütung nach Altersstufen, beginnend mit dem 21. Lebensjahr vor. U.a. war dabei vorgesehen, dass neu eingestellte Arbeitnehmer nicht nach ihrer Altersstufe vergütet werden, sondern nach der nächstniedrigeren Stufe. Vertragspartner dieser Tarifverträge waren zuletzt ausweislich der vorgelegten Tarifverträge u. a. sowohl die Beklagte (teilweise noch unter der Firmierung M. hilfe Werkstätten P. gGmbH) als auch die M. hilfe für Menschen mit geistiger Behinderung P. e.V..

Seit 2010/2011 fanden Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag statt. Den Mitarbeitern der M. hilfe P. wurden auf zwei Betriebsversammlungen in den Jahren 2014/2015 das neue Entgeltsystem mit dem neuen Tabellensystem vorgestellt. Zudem gab es seit Beginn der Verhandlungen Angebote zu persönlichen Gesprächen und Aushänge am schwarzen Brett von Seiten des Betriebsrates und ver.di, die über den Stand der Tarifvertragsverhandlungen informierten.

Am 01.01.2016 fand ein Betriebsübergang auf die Beklagte statt.

Unter dem 23.08.2016 schlossen die Tarifvertragsparteien des Haustarifvertrages, nämlich die M. hilfe für Menschen mit geistiger Behinderung P. e.V. sowie die Beklagte auf der einen Seite und ver.di auf der anderen Seite, den „Entgelttarifvertrag für Beschäftigte der M. hilfe für Menschen mit geistiger Behinderung P. e.V. und der M. hilfe P. gGmbH“ (im Folgenden: „Entgelttarifvertrag“). Der Entgelttarifvertrag sieht u. a. folgende Regelungen vor:

„§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (...), die in einem Arbeitsverhältnis zur M. hilfe für Menschen mit geistiger Behinderung P. e. V. und der M. hilfe P. gGmbH stehen. Beide Arbeitgeber werden tarifvertraglich als eine organisatorische Einheit (im Folgenden: M. hilfe P. genannt) betrachtet.

§ 6 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen 1 bis 12 umfassen bis zu sechs Stufen.
 - (2) Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet. Ist eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens 1 Jahr nachweisbar, erfolgt die Einstellung in Stufe 2, bei einer entsprechenden Berufserfahrung von mindestens 3 Jahren in Stufe 3, nach sieben Jahren entsprechend maximal in Stufe 4. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.
 - (3) Die einschlägige Berufserfahrung muss unter vergleichbaren Strukturen und Arbeitsanforderungen erworben und durch Zeugnisse oder vergleichbare Nachweise dargelegt werden.
- (...)

§ 7 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) (...)
 - (2) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe (Stufenlaufzeit):
 - Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
 - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
 - Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
 - Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4,
 - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.
- (...)

§ 11 Regelungen zur Überleitung in die neue Gehaltstabelle

Für die Beschäftigten der M. hilfe P. treten am 01.01.2015 eine neue Entgeltordnung und Entgelttabelle in Kraft. Die nachfolgenden Vorschriften regeln die Überleitung der Beschäftigten in die neue Entgelttabelle entsprechend der Entgeltordnung Stand 01.01.2015.

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2014 hinaus fortbesteht und am 01. Januar 2015 unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, werden wie folgt in die neue Entgeltordnung übergeleitet:

- a) Zuordnung zu einer Entgeltgruppe und Stufe der neuen Gehaltstabelle

Die Beschäftigten sind entsprechend ihrer auszuübenden Tätigkeit gemäß der Entgeltordnung vom 01. Dezember 2015 eingruppiert. Sie werden der Stufe zugeordnet, die ihrer Beschäftigungszeit bei der M. hilfe P. entspricht. Die Ausbildungszeit und Vorbeschäftigungszeiten werden nicht angerechnet.

- b) C. eines Vergleichsentgeltes (Besitzstand 1)

Zur Regelung des Besitzstandes wird ein Vergleichsentgelt gebildet. Das Vergleichsentgelt setzt sich zusammen aus der Grundvergütung, dem individuellen Ortszuschlag und der tariflichen allgemeinen Zulage (§ 23 Haustarifvertrag vom 01. März 1999, zuletzt geändert am 08. Februar 2008).

ba) Ist das Vergleichsentgelt höher als das Entgelt gemäß dem neuen Entgelttarifvertrag, erhält der/die Beschäftigte die Differenz zwischen dem bisherigen und dem neuen Entgelt als Besitzstand (...).

bb) Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Entgelt gemäß neuem Entgelttarifvertrag, erfolgt die Stufenzuordnung in folgenden Schritten:

1. Zunächst wird die Stufe ermittelt, die der Beschäftigungszeit bei der M. hilfe P. entspricht. Die Stufenlaufzeit beginnt am 01. Januar 2015.
2. Die Stufenzuordnung erfolgt maximal zwei Stufen niedriger.

3. Erfolgt die Stufenzuordnung um eine Stufe niedriger als nach Buchstabe bb) Nr. 1, wird die Stufenlaufzeit zur nächsthöheren Stufe halbiert.
4. Erfolgt die Stufenzuordnung um zwei Stufen niedriger, gelten folgende Stufenlaufzeiten: (...)
5. Ist die Erhöhung durch die Rückstufung kleiner als 50 €, wird diese auf 50 € aufgestockt.

(...)

§ 16 Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. (...)

§ 19 Inkrafttreten/Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01. Dezember 2015 in Kraft.“

Auf den Entgelttarifvertrag wird vollumfänglich Bezug genommen (Bl. 97 ff. d. A.).

Die Beklagte erstellte eine Dokumentation zur Überleitung, auf die Bezug genommen wird (Bl. 13-14 d.A.).

Seit September 2014 war die Klägerin nach dem alten Tarifwerk in der Vergütungsgruppe Vc, Stufe 8 mit einer Grundvergütung in Höhe von 2.111,37 EUR brutto eingruppiert. Sie erhielt zudem einen Ortszuschlag in Höhe von 511,07 EUR brutto sowie eine tarifliche Zulage in Höhe von 116,04 EUR brutto, insgesamt mithin 2.738,48 EUR brutto. Bei Weitergeltung des alten Tarifwerks hätte die Klägerin ab September 2016 in der Vergütungsgruppe Vc die Stufe 9 mit einer Grundvergütung in Höhe von 2.179,58 EUR brutto erhalten. Mit Inkrafttreten des neuen Entgelttarifvertrages wurde die Klägerin in die Vergütungsgruppe LH 06, Stufe 3 übergeleitet mit einer Vergütung in Höhe von 2.740,00 EUR brutto, mithin 1,52 EUR brutto mehr als nach dem Haustarifvertrag zum Zeitpunkt der Überleitung. Auf die entsprechende „Dokumentation zur Überleitung“ (Bl. 13 ff. d. A.) wird Bezug genommen. Wäre die Klägerin in die Vergütungsgruppe LH 06, Stufe 4 übergeleitet worden, hätte sie Anspruch auf eine monatliche Vergütung in Höhe von 2.850,00 EUR brutto.

Mit Schreiben vom 18.05.2016 (Bl. 18 d.A.) legte die Klägerin „Widerspruch“ gegen die neue Vergütungsstruktur ein. Mit Schreiben der Beklagten vom 20.05.2016 (Bl. 19 d. A.) teilte die Beklagte mit, dass die Klägerin regelkonform

übergeleitet worden sei. Mit anwaltlichem Schreiben vom 16.06.2016 (Bl. 21 d.A.) machte die Klägerin die Auszahlung etwaiger nicht gezahlter Lohnbestandteile infolge einer fehlerhaften Eingruppierung ab dem 01.01.2016 weiter geltend. Mit ihrer bei dem Arbeitsgericht Oberhausen am 27.06.2016 eingegangenen Klage sowie den Klageerweiterungen, die am 16.03.2017 bzw. 17.08.2017 bei dem Arbeitsgericht Oberhausen eingegangen sind, hat sie ihre Ansprüche weiter geltend gemacht. Die Beklagte hat im laufenden Rechtsstreit auf die Einhaltung von Verfalls- und Verjährungsfristen für die streitgegenständlichen Forderungen verzichtet.

Die Klägerin hat behauptet, dass die Personalleiterin der Beklagten, Frau A., ihr telefonisch mitgeteilt habe, dass sie spätestens im Jahr 2017 die Stufe 4 erhalten solle. Sie hat weitergehend behauptet, dass es zwar – unstrittig – Betriebsversammlungen gegeben, auf denen das neue Tabellensystem vorgestellt worden sei. Es sei allerdings nicht darüber informiert worden, dass sie vier Jahre lang in Stufe 3 verbleiben müsse.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, dass sie nach dem neuen Entgelttarifvertrag Anspruch auf eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von 2.850,00 EUR habe. Sie müsse nämlich in die Vergütungsgruppe LH 06, Stufe 4 eingruppiert werden. Ihre Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern seien zu berücksichtigen. Der Entgelttarifvertrag verweise für neu einzustellende Mitarbeiter in § 6 Abs. 2 S. 2 auf die Möglichkeit, Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern zu berücksichtigen. Hätte sie also im Jahr 2016 ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten neu begonnen, wäre sie infolge der Anrechnung ihrer Vorbeschäftigungszeiten bei Arbeitgebern außerhalb der Lebenshilfe in die Vergütungsgruppe LH 06, Stufe 4 eingruppiert worden. Bei Bestandsmitarbeitern wie ihr würden Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern hingegen ausweislich von § 11 des Entgelttarifvertrages nicht berücksichtigt werden. Sie erhalte damit das gleiche Gehalt wie eine neu einzustellende Mitarbeiterin, die beispielsweise lediglich eine einschlägige Berufserfahrung von sechs Jahren aufweise. Der Entgelttarifvertrag verstoße damit gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz; die Eingruppierung erscheine nahezu willkürlich. Auch aus § 241 Abs. 2 BGB ergebe sich ein Anspruch auf die höhere Stufe.

Die Klägerin hat im Übrigen die Ansicht vertreten, ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1, 14 Abs. 1 GG liege darin, dass sie ab dem 01.01.2015 die komplette Verweildauer in der Stufe 3 neu durchlaufen müsse. Soweit der Tarifvertrag rückwirkend in Kraft gesetzt worden sei, liege überdies ein Verstoß gegen das Rückwirkungs-

verbot vor. Ihr bereits erworbener Besitzstand werde unterlaufen. Die Anwendung des Entgelttarifvertrags auf ihr Arbeitsverhältnis verstoße gegen § 613a Abs. 1 S. 2 BGB. Ebenfalls liege ein Verstoß gegen Art. 45 AEUV vor.

Die Klägerin macht im Wege der Hilfsbegründung geltend, dass sie jedenfalls einen Anspruch auf eine monatliche Aufstockung in Höhe von insgesamt 50,00 EUR brutto gemäß § 11 b) bb) 5 des Entgelttarifvertrages habe. Im Übrigen würden Gruppenleiter, wie sie es sei, üblicherweise auch nicht in die Vergütungsgruppe LH06, sondern in die Vergütungsgruppe LH07 eingruppiert werden. Möglicherweise sei sie auch schon bei Aufnahme ihrer Tätigkeit für die Beklagte zu niedrig eingruppiert worden.

Ein etwaiger Steuerschaden sei ihr ebenfalls zu ersetzen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie seit dem 01.03.2017 ungekürzt nach Vergütungsgruppe LH 6, Stufe 4 (5 Jahre) des Vergütungssystems/der Vergütungsordnung gemäß dem Entgelttarifvertrag für Beschäftigte der M. hilfe für Menschen mit geistiger Behinderung P. e. V. und der M. hilfe P. gGmbH vom 23.08.2016 zu vergüten und die Bruttonachzahlungsbeträge ab dem Tag nach der jeweiligen Fälligkeit der monatlichen Vergütung jeweils nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz zu verzinsen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.540.00 € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen und
3. hilfsweise für den Fall des Obsiegens in der Hauptsache, festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr jedweden Steuerschaden, der ihr aufgrund verspäteter Abrechnung und Zahlung wegen der Beträge gemäß Antrag zu 1.) und 2.) entstanden ist oder entstehen wird, zu erstatten.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat behauptet, dass die Tarifvertragsparteien des Entgelttarifvertrages den Stichtag 01.01.2015 gewählt hätten, da zu diesem Zeitpunkt die Verhandlungen über den Entgelttarifvertrag im Wesentlichen abgeschlossen gewe-

sen seien. Man sei sich bereits über die Grundpfeiler und die wesentlichen Konditionen einig gewesen. Lediglich unwesentliche Regelungen seien noch offen gewesen.

Die Beklagte hat die Eingruppierung und insbesondere die Stufenzuordnung der Klägerin für zutreffend nach dem Tarifvertrag gehalten. Die tarifliche Regelung sei eindeutig. Der Entgelttarifvertrag verstoße auch nicht gegen den Gleichheitssatz, da die unterschiedliche Behandlung von Vorbeschäftigungszeiten von Bestandsarbeitnehmern und neu einzustellenden Arbeitnehmern gerechtfertigt sei. Das alte Tarifwerk habe durch die Berücksichtigung von Lebensalterstufen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen. Mit dem Übergang zum neuen Entgelttarifvertrag hätten diese Benachteiligungen wegen des Alters für neu einzustellende und bereits beschäftigte Arbeitnehmer unter Wahrung des sozialen Besitzstandes vermieden werden sollen. Um für neu einzustellende Mitarbeiter zu einer marktgerechten Vergütung gelangen zu können, hätte man nach Auffassung beider Tarifvertragsparteien auch auf Erfahrungen bei früheren Arbeitgebern zurückgreifen müssen. Die Tarifvertragsparteien hätten zudem berücksichtigt, dass die heutigen Bestandsangestellten bei ihrer Einstellung bzw. früheren Hochstufungen bereits eine Bewertung nach den alten tariflichen Altersstufen erfahren und damit von den damals geltenden tariflichen Regelungen profitiert hätten. Die Beklagte behauptet insofern, dass die Überleitung auch einen monetären Mehraufwand für die gesamte M. hilfe P. im mittleren sechsstelligen Bereich dargestellt habe. Dies sei der äußerste finanzielle Mehraufwand gewesen, der für die M. hilfe P. verkraftbar gewesen sei.

Weiter hat die Beklagte die Auffassung vertreten, es werde nicht in den Besitzstand der Klägerin eingegriffen. Erwartungen in eine unveränderte Fortentwicklung einer einmal entwickelten Tarifstruktur seien nicht geschützt. Sie hat darauf verwiesen, dass die Klägerin auf lange Sicht nach dem neuen Tarifwerk deutlich besser gestellt werde als nach dem alten Tarifwerk. Denn nach dem alten Tarifwerk hätte sie im September 2016 die Endstufe erreicht; eine weitere Gehaltsentwicklung hätte es nicht gegeben. Dies stelle sich bei dem neuen Tarifwerk anders dar. Auch ein Verstoß gegen das Rückwirkungsverbot liege nicht vor. Den Mitarbeitern seien die Verhandlungen über die Neugestaltung des Entgeltsystems – unstrittig – seit Jahren bekannt gewesen. So sei die Klägerin regelmäßig über den Stand der Verhandlungen informiert worden, es habe auch Aushänge und Versammlungen gegeben. Das Bundesarbeitsgericht habe auch Übergangsregelungen wie die Vorliegende bestätigt. Auch habe sie nicht gegen § 613a Abs. 1 S. 2 BGB verstoßen. Der Betrieb, in dem die Klägerin früher beschäftigt gewesen sei und der Betrieb, in dem die Klägerin nunmehr beschäftigt werde, unterfielen beide dem Haustarifvertrag.

Die Klägerin habe auch keinen Anspruch auf eine Aufstockung in Höhe von insgesamt 50,00 EUR brutto gemäß § 11 b) bb) 5 des Entgelttarifvertrages. Die Voraussetzungen der tariflichen Regelungen seien nicht gegeben, da die Klägerin keine Rückstufung erfahren habe.

Mit Urteil vom 06.09.2017 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, die Klägerin habe keinen Anspruch auf eine andere Stufenzuordnung. Die von der Beklagten vorgenommene Stufenzuordnung sei nicht tarifwidrig. Der Tarifvertrag wiederum verstoße nicht gegen höherrangiges Recht. Auch ein Verstoß gegen europäisches Recht sei nicht erkennbar.

Das Urteil des Arbeitsgerichts ist der Klägerin am 28.09.2017 zugestellt worden. Die Klägerin hat hiergegen am 23.10.2017 Berufung eingelegt und diese – nach entsprechender Fristverlängerung – am 27.12.2017 begründet.

Mit der Berufung wiederholt und vertieft sie ihr Vorbringen hinsichtlich der Frage der Gleichheitswidrigkeit der Tarifnorm im Hinblick auf die Stufenzuordnung. Ferner vertritt sie die Auffassung, der Betriebsübergang sei eine „Einstellung“ im Sinne der Tarifnorm, sodass eine andere Stufenzuordnung geboten sei.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 06.09.2017 abzuändern und

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie seit dem 01.03.2017 ungekürzt nach Vergütungsgruppe LH 6, Stufe 4 (5 Jahre) des Vergütungssystems/der Vergütungsordnung gemäß dem Entgelttarifvertrag für Beschäftigte der M. hilfe für Menschen mit geistiger Behinderung P. e. V. und der M. hilfe P. gGmbH vom 23.08.2016 zu vergüten und die Bruttornachzahlungsbeträge ab dem Tag nach der jeweiligen Fälligkeit der monatlichen Vergütung jeweils nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz zu verzinsen;

2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.540.00 € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen und

3. hilfsweise für den Fall des Obsiegens in der Hauptsache, festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr jedweden Steuerschaden, der ihr aufgrund verspäteter Abrechnung und Zahlung wegen der Beträge gemäß Antrag zu 1.) und 2.) entstanden ist oder entstehen wird, zu erstatten.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die Tarifnorm im Hinblick auf den allgemeinen Gleichheitssatz für wirksam. Schließlich diene die Möglichkeit der Anrechnung von Vordienstzeiten der Deckung des Personalbedarfs. Die Regelungen des Entgelttarifvertrags – einschließlich der Übergangsvorschriften – seien mit höherrangigem Recht vereinbar.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf die Sitzungsniederschriften beider Rechtszüge sowie auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Die zulässige Berufung hatte in der Sache keinen Erfolg.

A. Die Berufung ist zulässig.

Sie ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 2b) ArbGG) und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG. Hinsichtlich des Antrags zu 2) war es für die Zulässigkeit der Berufung ausreichend, dass die Klägerin sich mit den Gründen für die Abweisung des Hauptvorbringens auseinandergesetzt hat. Einer Auseinandersetzung mit den Gründen auch für die Abweisung des Hilfsvorbringens bedurfte es nicht, weil es für die Abänderung des erstinstanzlichen Urteils in jedem Fall ausreichend gewesen wäre, wenn das Berufungsgericht der anderen Auffassung hinsichtlich des Hauptvorbringens gefolgt wäre.

B. Die Berufung ist nicht begründet.

I. Die Klage ist hinsichtlich des Antrags zu 1) zulässig, aber unbegründet.

1. Der Antrag zu 1) ist zulässig.

a) Die Bestimmtheit (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) des Klageantrags begegnet keinen Bedenken (vgl. BAG, Urt. v. 21.11.2013 – 6 AZR 23/12, AP Nr. 5 zu § 16 TV-L; BAG, Urt. v. 8.12.2011 – 6 AZR 291/10, AP Nr. 58 zu § 1 TVG). Dies gilt auch hinsichtlich der von der Klägerin begehrten Zinsen (BAG, Urt. v. 21.11.2013 – 6 AZR 23/12, AP Nr. 5 zu § 16 TV-L).

b) Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse für den Antrag besteht ebenfalls. Mit dem angestrebten Feststellungsurteil wird die Stufenzuordnung der Klägerin und mit ihr die Berechnung der Vergütung auch zukunftsbezogen dem Streit der Parteien entzogen (BAG, Urt. v. 17.05.2017 – 4 AZR 798/14, AP Nr. 8 zu § 56 TVöD; BAG, Urt. v. 21.11.2013 – 6 AZR 23/12, AP Nr. 5 zu § 16 TV-L; BAG, Urt. v. 08.12.2011 – 6 AZR 350/10 – juris). Das rechtfertigt die Annahme eines rechtlichen Interesses. Dafür sprechen auch prozessökonomische Gründe. Die Klägerin war deswegen nicht gehalten, im Wege der objektiven Klagehäufung eine Leistungsklage zu erheben (BAG, Urt. v. 17.05.2017 – 4 AZR 798/14, AP Nr. 8 zu § 56 TVöD; BAG, Urt. v. 21.11.2013 – 6 AZR 23/12, AP Nr. 5 zu § 16 TV-L).

2. Der Antrag zu 1) ist nicht begründet. Zwar ist die Klage nicht bereits deswegen unschlüssig, weil die Klägerin die Ablösung der bisherigen Entgeltregelungen wegen § 613a Abs. 1 S. 2 BGB in Abrede gestellt hat. Die Klägerin kann allerdings keine Vergütung nach der Entgeltgruppe LH 06, Stufe 4 verlangen. Die Klägerin ist zu Recht in die Entgeltgruppe LH 06, Stufe 3 überführt worden. Höherrangiges Recht steht diesem Befund nicht entgegen. Auch eine einzelvertragliche Abrede über eine andere Stufenzuordnung liegt nicht vor.

a) Die Klage ist nicht bereits deswegen unschlüssig, weil die Klägerin die Auffassung vertreten hat, der Entgelttarifvertrag könne wegen § 613a Abs. 1 S. 2 BGB nicht auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden.

aa) Zwar ist es in sich widersprüchlich, einen Sachantrag zu stellen, dessen unverzichtbare Voraussetzung die Anwendung des Entgelttarifvertrags auf das Arbeitsverhältnis ist und gleichzeitig die Anwendbarkeit dieses Tarifvertrags in Abrede zu stellen. Jedoch kann sich eine Prozesspartei auch hilfsweise auf einen Sachverhalt berufen, der mit dem Hauptvorbringen der Partei in Widerspruch steht (vgl. BAG, Urt. v. 15.12.2005 – 8 AZR 202/05, AP Nr. 294 zu § 613a BGB; ferner BAG, Urt. v. 20.03.2003 – 8 AZR 312/02, NZA 2003, 1338; BAG, Urt. v. 18.04.2002 – 8 AZR 346/01, AP Nr. 232 zu § 613a BGB). Darüber hinaus ist dies auch beim sogenannten „gleichwertigen“ bzw. „äquipollenten Parteivorbringen“ (vgl. etwa BGH, Urt. v. 23.06.1989 – V ZR 125/88, NJW 1989, 2756) anerkannt.

In einem solchen Fall kann das Hauptvorbringen einer Prozesspartei unschlüssig, das Hilfsvorbringen aber schlüssig sein (BAG, Urt. v. 15.12.2005 – 8 AZR 202/05, AP Nr. 294 zu § 613a BGB).

bb) Es kann offenbleiben, ob hier überhaupt eine solche Situation gegeben ist.

Denn der Antrag zu 1) setzt die Anwendbarkeit des Tarifvertrags auf das Arbeitsverhältnis der Parteien denknotwendig voraus, schon im Sachantrag selbst wird dieser Tarifvertrag benannt. Da es sich bei der Rüge bezüglich § 613a Abs. 1 S. 2 BGB auch lediglich um die Äußerung einer Rechtsansicht handelt, stellt diese Überlegung der Klägerin ihr tatsächliches Vorbringen im Ergebnis nicht in Frage.

b) Die Klage ist auch nicht bereits deswegen unbegründet, weil der Entgelttarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung fände. Auch ein Konflikt mit § 613a Abs. 1 S. 2 BGB liegt nicht vor.

aa) Der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien enthält eine sogenannte dynamische Bezugnahme Klausel im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Urt. v. 20.04.2012 – 9 AZR 504/10, AP Nr. 58 zu § 7 BUrlG). Die Rechtsprechung nimmt im Zweifel eine dynamische und nicht eine statische Bezugnahme an (BAG, Urt. v. 20.04.2012 – 9 AZR 504/10, AP Nr. 58 zu § 7 BUrlG). Im vorliegenden Fall ist das Auslegungsergebnis allerdings eindeutig, da explizit auf den jeweils gültigen Tarifvertrag Bezug genommen wurde. Eine derartige Klausel begegnet in keiner Hinsicht Bedenken (BAG, Urt. v. 20.04.2012 – 9 AZR 504/10, AP Nr. 58 zu § 7 BUrlG). Diese hat zur Folge, dass nachfolgende Tarifverträge automatisch die bisherigen Regelungen ablösen. Der Entgelttarifvertrag ist damit zum Ablösungstichtag Bestandteil des Arbeitsverhältnisses geworden.

bb) § 613a Abs. 1 S. 2 BGB steht diesem Befund nicht entgegen. Die Vorschrift greift im vorliegenden Fall von vornherein nicht ein.

(1) Denn die Vorschrift befasst sich nur mit der Inkorporierung von tariflichen Regelungen, die zuvor aufgrund normativer Wirkung (etwa §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG) auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fanden. Mit der Transformation nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB sollte im Einklang mit Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23/EG die Aufrechterhaltung der kollektivrechtlich geregelten Arbeitsbedingungen gewährleistet werden. Dabei geht es um den Erhalt von ursprünglich normativ begründeten Besitzständen nach einem Betriebsübergang, in dessen Folge die Voraussetzungen für eine normative Weitergeltung entfallen sind (BAG, Urt. v. 16.05.2012 – 4 AZR 321/10, AP Nr. 431 zu § 613a BGB; BAG, Urt.

v. 24.08.2011 – 4 AZR 566/09, AP Nr. 225 zu § 1 TVG Auslegung) und es auch nicht zu einer Ablösung nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB kommt.

(2) Eine solche Situation liegt hier nicht vor. Die Klägerin hat in der Kammerverhandlung vor dem Arbeitsgericht vom 06.09.2017 unwidersprochen erklärt, nicht tariflich organisiert zu sein. Da der bisherige Tarifvertrag auch nicht durch einen Hoheitsakt – etwa eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung – auf das Arbeitsverhältnis normative Anwendung fand, war die unabdingbare Voraussetzung der Anwendbarkeit des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB – beiderseitige Tarifgebundenheit vor Betriebsübergang – nicht gegeben.

c) Die Klägerin hat keinen Anspruch aus § 611a Abs. 2 BGB in Verbindung mit dem Entgelttarifvertrag.

aa) Dies ergibt sich eindeutig aus den Regelungen des Entgelttarifvertrags.

(1) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urt. v. 22.04.2010 – 6 AZR 962/08, AP Nr. 2 zu § 12 TVÜ; BAG, Urt. v. 19.09.2007 – 4 AZR 670/06, AP Nr. 202 zu § 1 TVG Auslegung; BAG, Urt. v. 07.07.2004 – 4 AZR 433/03, AP Nr. 10 zu § 1 TVG Tarifverträge: Verkehrsgewerbe; BAG, Urt. v. 08.09.1999 – 4 AZR 661/98, AP Nr. 33 zu § 4 TVG Nachwirkung) folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG, Urt. v. 22.04.2010 – 6 AZR 962/08, AP Nr. 2 zu § 12 TVÜ; BAG, Urt. v. 19.09.2007 – 4 AZR 670/06, AP Nr. 202 zu § 1 TVG Auslegung; BAG, Urt. v. 07.07.2004 – 4 AZR 433/03, AP Nr. 10 zu § 1 TVG Tarifverträge: Verkehrsgewerbe; BAG, Urt. v. 08.09.1999 – 4 AZR 661/98, AP Nr. 33 zu § 4 TVG Nachwirkung). Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Tarifvertrag normativ auf das Arbeitsverhältnis einwirkt

oder lediglich kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme gilt. Die Rechtsprechung unterscheidet hier nicht (vgl. z.B. BAG, Urt. v. 23.02.2017 – 6 AZR 843/15, AP Nr. 11 zu § 16 TV-L) und stellt den Grund für die Bindung an den Tarifvertrag häufig nicht einmal fest (vgl. z.B. BAG, Urt. v. 16.12.2010 – 6 AZR 437/09, AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesagentur für Arbeit). Dies ist sachgerecht, da durch eine arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel der gesamte Inhalt des Tarifvertrags einschließlich seiner Auslegung zum Gegenstand gemacht werden sollte.

(2) Nach der eindeutigen tariflichen Regelung hat die Klägerin keinen Anspruch auf eine andere Stufenzuordnung.

(a) Gemäß § 11 a) des Entgelttarifvertrages werden Beschäftigte entsprechend ihrer auszuübenden Tätigkeit eingruppiert und dabei der Stufe zugeordnet, die ihrer Beschäftigungszeit bei der M. hilfe P. entspricht. Nach dieser Vorschrift werden nur Beschäftigungszeiten bei „der M. hilfe P.“ angerechnet. Für die Klägerin bedeutet dies, dass Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nicht anzurechnen sind, was § 11 a) S. 3 des Entgelttarifvertrags noch einmal eindeutig regelt.

Die Klägerin ist seit dem 01.03.2009 bei der M. hilfe P. beschäftigt, mithin zum maßgeblichen Stichtag seit noch nicht sieben Jahren. Gemäß § 7 Abs. 2 des Entgelttarifvertrages hat bei einer maßgeblichen Tätigkeit von unter sieben Jahren die Überleitung in die Stufe 3 zu erfolgen. Die Überleitung hat damit entsprechend der tariflichen Regelungen stattgefunden.

(b) Demgegenüber kann sich die Klägerin nicht auf § 6 Abs. 2 des Entgelttarifvertrags berufen. Diese Regelung ist auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin unanwendbar.

(aa) § 6 Abs. 2 betrifft die Stufenzuordnung bei „Einstellung“. Eine Einstellung liegt entweder bei (erstmaliger oder erneuter) Begründung eines Arbeitsverhältnisses (BAG, Urt. v. 21.02.2013 – 6 AZR 524/11, AP Nr. 3 zu § 16 TV-L; vgl. auch die Auslegung des Klageantrags bei BAG, Urt. v. 28.06.2000 – 7 AZR 904/98, AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Wiedereinstellung) oder bei Aufnahme der tatsächlichen Beschäftigung eines Arbeitnehmers vor (BAG, Urt. v. 13.04.1994 – 7 AZR 651/93, AP Nr. 9 zu § 72 LPVG NW).

(bb) Die Klägerin wurde allerdings nicht „eingestellt“. Ihr Arbeitsverhältnis ging gem. § 613a Abs. 1 S. 1 BGB über. Diese Vorschrift ordnet gerade den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses an. Eine „Einstellung“ liegt unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt vor.

(cc) Davon abgesehen ergibt auch die Auslegung des Entgelttarifvertrags, dass § 11a) für alle Arbeitsverhältnisse, die bereits bei Inkrafttreten des Entgelttarifvertrags bei der „M. hilfe P.“ bestanden, die speziellere Norm ist. Insofern tritt eine Kollision mit § 6 Abs. 2 des Entgelttarifvertrags nicht auf.

bb) Dieses Ergebnis ist auch mit höherrangigem Recht vereinbar.

(1) Ein Verstoß gegen die in Art. 3 Abs. 1 GG niedergelegten Grundsätze liegt nicht vor.

(a) Tarifvertragsparteien sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. etwa BAG, Urt. v. 03.07.2014 – 6 AZR 753/12, BAGE 148, 323) bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Arbeitsgerichte jedoch dazu, Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheits- und sachwidrigen Differenzierungen führen und deshalb Art. 3 Abs. 1 GG verletzen. Den Tarifvertragsparteien kommt als selbständigen Grundrechtsträgern allerdings aufgrund der von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Wie weit dieser Spielraum reicht, hängt von den Differenzierungsmerkmalen im Einzelfall ab. Hinsichtlich der tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen liegt die Einschätzungsprärogative bei den Tarifvertragsparteien (vgl. nur BAG, Urt. v. 21.02.2013 – 6 AZR 539/11, NZA-RR 2013, 296). Sie brauchen nicht die sachgerechteste oder zweckmäßigste Regelung zu finden (vgl. BAG, Urt. v. 19.12.2013 – 6 AZR 94/12, AP Nr. 3 zu § 7 TVUmBw; BAG, Urt. v. 21.11.2013 – 6 AZR 23/12, AP Nr. 5 zu § 16 TV-L). Verfassungsrechtlich erheblich ist nur die Ungleichbehandlung von wesentlich Gleichem bzw. die Gleichbehandlung von wesentlich Ungleichem. Dabei ist es grundsätzlich dem Normgeber überlassen, die Merkmale zu bestimmen, nach denen Sachverhalte als hinreichend gleich anzusehen sind, um sie gleich zu regeln (BAG, Urt. v. 27.02.2014 – 6 AZR 931/12 – juris; BAG, Urt. v. 19.12.2013 – 6 AZR 94/12, AP Nr. 3 zu § 7 TVUmBw; BAG, Urt. v. 21.11.2013 – 6 AZR 23/12, AP Nr. 5 zu § 16 TV-L). Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung ist der Gleichheitssatz verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (BAG, Urt. v. 27.02.2014 – 6 AZR 931/12 – juris; BAG, Urt. v. 19.12.2013 – 6 AZR 94/12, AP Nr. 3 zu § 7 TVUmBw; BAG, Urt. v. 21.11.2013 – 6 AZR 23/12, AP Nr. 5 zu § 16 TV-L).

(b) Die Regelungen des Entgelttarifvertrags halten diesen Maßstäben stand.

(aa) Das Zusammenspiel der Regelungen des § 6 Abs. 2 des Entgelttarifvertrags und § 11a) des Entgelttarifvertrags führt zwar zu einer Ungleichbehandlung der Klägerin mit vergleichbaren neu eingestellten Arbeitnehmern bei der Vergütung.

(aaa) Die Klägerin wurde nach der insoweit eindeutigen Tarifregelung der Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet (siehe oben, aa)).

(bbb) Eine Arbeitnehmerin mit der gleichen Erwerbsbiografie, die von der Beklagten zum 01.01.2016 neu eingestellt worden wäre, würde hingegen mindestens der Stufe 4, möglicherweise sogar der Stufe 5 zugeordnet.

Eine Arbeitnehmerin mit einer Teilzeittätigkeit vom 15.11.2001 bis zum 31.01.2003, einer Vollzeittätigkeit vom 01.02.2003 bis zum 28.02.2009 und einer Vollzeittätigkeit vom 01.03.2009 bis zum 31.12.2015, die zum 01.01.2016 neu eingestellt worden wäre, wäre schon aufgrund ihrer Tätigkeiten bis zum 28.02.2009 zwingend der Stufe 4 zuzuordnen gewesen. Denn es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass die der Klägerin entsprechenden Vorbeschäftigungszeiten einschließlich ihrer Teilzeitbeschäftigung (§ 7 Abs. 2 a.E. des Entgelttarifvertrags) nicht gem. § 6 Abs. 2 S. 1 des Entgelttarifvertrags anerkannt worden wären. Die Beklagte hat sich bezüglich der Klägerin auch nicht etwa darauf berufen, die Tätigkeiten seien nicht in vergleichbaren Strukturen und Arbeitsanforderungen erworben worden (§ 6 Abs. 3 des Entgelttarifvertrags). Auch hat die Klägerin – wie im Entgelttarifvertrag gefordert – die entsprechenden Zeugnisse vorgelegt.

Über die Ermessensvorschrift des § 6 Abs. 2 S. 2 des Entgelttarifvertrags wäre sogar eine Zuordnung zur Stufe 5 möglich gewesen. Selbst wenn diese Arbeitnehmerin nur über die genannten Beschäftigungszeiten bis zum 28.02.2009 verfügt hätte und im Zeitraum zwischen dem 01.03.2009 und dem 31.12.2015 keiner einschlägigen oder gar keiner Tätigkeit nachgegangen wäre, würde eine neu eingestellte Arbeitnehmerin noch immer zwingend eine Vergütung nach Stufe 4 der einschlägigen Entgeltgruppe erhalten.

(ccc) Diese Ungleichbehandlung wird nicht etwa dadurch aufgehoben oder relativiert, dass die Klägerin nach wie vor von der früheren tariflichen Regelung profitiere, wie die Beklagte eingewandt hat. Denn zumindest für die Klägerin ist ein derartiger Profit nicht erkennbar. Die Klägerin erzielt nach dem Entgelttarifvertrag ein minimal höheres Gehalt und fällt damit nicht unter die Besitzstandsregelung des § 11b) ba) des Entgelttarifvertrags, sodass die alte Regelung gerade nicht

mehr fortwirkt. Im Gegenteil käme sie allerdings in den Genuss der Besitzstandsregelung, wenn nicht der frühere Tarifvertrag vorgesehen hätte, dass die Klägerin bei Einstellung der nächstniedrigeren Stufe zugeordnet wurde.

(bb) Allerdings hält die Ungleichbehandlung den oben geschilderten Maßstäben – noch – stand.

(aaa) Das Bundesarbeitsgericht hatte schon vielfach Ungleichbehandlungen wegen unterschiedlicher Berücksichtigung von (Vor-)Beschäftigungszeiten bei Stufenzuordnungen zu beurteilen (BAG, Urt. v. 23.02.2017 – 6 AZR 843/15, AP Nr. 11 zu § 16 TV-L; BAG, Urt. v. 21.02.2013 – 6 AZR 524/11, AP Nr. 3 zu § 16 TV-L; BAG, Urt. v. 23.09.2010 – 6 AZR 180/09, AP Nr. 2 zu § 16 TV-L). Hierbei hat es stets auf den weiten Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien abgestellt und betont, den abstrakten Regelungen eines Tarifvertrags liege notwendigerweise eine typisierende Betrachtung zugrunde (vgl. z.B. BAG, Urt. v. 23.09.2010 – 6 AZR 180/09, AP Nr. 2 zu § 16 TV-L). Die Tarifvertragsparteien sind danach, ebenso wie der Gesetzgeber, insbesondere bei Massenerscheinungen befugt, zu generalisieren, zu typisieren und zu pauschalieren, ohne allein wegen damit verbundener Härten gegen den allgemeinen Gleichheitssatz zu verstoßen. Eine zulässige Typisierung setzt voraus, dass mit ihr verbundene Härten nur unter Schwierigkeiten vermeidbar wären, dass sie lediglich eine verhältnismäßig kleine Zahl von Personen treffen und der Verstoß gegen den Gleichheitssatz nicht sehr intensiv ist (vgl. BAG, Urt. v. 31.05.2001 – 6 AZR 254/00, ZTR 2002, 176; vgl. auch BVerfG, Beschl. v. 18.04.2008 – 1 BvR 759/05, ZTR 2008, 374; BVerfG, Beschl. v. 04.04.2001 – 2 BvL 7/98, AP Nr. 19 zu § 19 BAT-O). „Sonderfälle“ oder sogenannte „Randunschärfen“ (BAG, Urt. v. 17.12.2009 – 6 AZR 665/08, AP Nr. 1 zu § 4 TVÜ; BAG, Urt. v. 31.05.2001 – 6 AZR 254/00, ZTR 2002, 176), in denen eine grundsätzlich angemessene Regelung sich besonders nachteilig auswirkt, sind nicht geeignet, diese generelle Regelung zu Fall zu bringen.

(bbb) Gemessen an diesen Anforderungen führt die Ungleichbehandlung im konkreten Fall nicht zur Annahme eines Verstoßes gegen die in Art. 3 Abs. 1 GG niedergelegten Grundsätze.

(aaaa) Die Neuregelung des Entgelttarifvertrags verfolgte mehrere Ziele. Einerseits sollten Arbeitnehmer durch die neue Entgeltstruktur die Möglichkeit erhalten, ein höheres Endgehalt nach Stufenanstieg zu erzielen als bisher (für die Klägerin kann dies immerhin mehr als 200,- EUR ausmachen). Andererseits sollte niemand weniger Entgelt erzielen als bisher (§ 11a) ba) des Entgelttarifvertrags). Gleichzeitig sollte eine Tätigkeit bei der Beklagten durch die Anrechnung von Vordienstzeiten an Attraktivität gewinnen. Offensichtlich sahen die Tarifpartner

nur in einer solchen Regelung eine geeignete Maßnahme, um qualifizierte Arbeitnehmer gewinnen zu können und nicht nur auf Berufsanfänger angewiesen zu sein. Diese Ziele sollten erreicht werden, ohne gleichzeitig die Beklagte finanziell besonders zu belasten. Insofern hätten die Tarifpartner zwar auch andere Prioritäten setzen können, diese Überlegungen, Zwecke und Ziele sind einer gerichtlichen Überprüfung jedoch entzogen. Beide Regelungen (§ 11a) bzw. § 6 Abs. 2 des Entgelttarifvertrags) sind für sich genommen üblich und können nicht beanstandet werden (BAG, Urt. v. 23.02.2017 – 6 AZR 843/15, AP Nr. 11 zu § 16 TV-L; BAG, Urt. v. 21.02.2013 – 6 AZR 524/11, AP Nr. 3 zu § 16 TV-L; BAG, Urt. v. 16.12.2010 – 6 AZR 357/09, AP Nr. 29 zu § 1 TVG Tarifverträge: Arzt; BAG, Urt. v. 23.09.2010 – 6 AZR 180/09, AP Nr. 2 zu § 16 TV-L). Auch in der Zusammenschau sind beide Regelungen nicht generell problematisch. Denn dort ist nicht etwa vorgesehen, dass Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern generell höher gewichtet werden als Beschäftigungszeiten im aktuellen Arbeitsverhältnis. Im Gegenteil ist die (zwingende) Anrechnung von Vordienstzeiten sogar beschränkt, während die Anrechnung von Vordienstzeiten bei der M. hilfe P. zeitlich unbeschränkt gewährleistet wird (§ 11a) des Entgelttarifvertrags). Betrachtet man die Regelungssystematik daher unabhängig von dem speziellen Fall der Klägerin, hält sich die Differenzierung zur Anrechnung von Vordienstzeiten noch im zulässigen Rahmen. § 6 Abs. 2 des Entgelttarifvertrags verfolgt das legitime Ziel, nicht nur Berufsanfänger, sondern auch erfahrene Arbeitskräfte einstellen zu können und diese gegebenenfalls bei anderen Arbeitgebern „abwerben“ zu können. Dieses Ziel ist zwar nur in § 6 Abs. 2 S. 2 des Entgelttarifvertrags explizit erwähnt. Jedoch dient die Anrechnung von Vordienstzeiten stets dem Zweck, qualifiziertes Personal auch angemessen zu vergüten. Die Regelung verfolgt damit auch das Ziel, solche Arbeitnehmer überhaupt erst für eine Tätigkeit bei der Beklagten zu gewinnen. Dass die Tarifparteien hierfür gegebenenfalls in Kauf genommen haben, bisher schon bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmern diese Vorteile nicht zuteilwerden zu lassen, ist vor dem Hintergrund des weiten Spielraums, der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet ist, nicht zu beanstanden. Die Klägerin sollte eben durch die tariflichen Regelungen nicht zur Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten motiviert werden. Insofern wäre es auch nicht zu beanstanden gewesen, eine Prämie in beliebiger Höhe für den Neuabschluss eines Arbeitsvertrags an den neuen Arbeitnehmer vorzusehen.

(bbbb) Vor diesem Hintergrund stellt sich die Situation der Klägerin als Sonderfall dar, den die Tarifparteien nicht bei Schaffung des Regelungssystems bedenken mussten und der damit die Tarifregelungen auch nicht zu Fall bringen kann.

Zwar kann nicht verkannt werden, dass die Schaffung einer neuen Vergütungsstruktur bei der Beklagten sich deutlich leichter gestaltete als die Überleitung von

Beschäftigten aus den BAT-Strukturen in den TVöD (BAG, Urt. v. 17.12.2009 – 6 AZR 665/08, AP Nr. 1 zu § 4 TVÜ). Dennoch konnte auch hier nicht jeder Einzelfall bedacht werden. Tarifverträge, auch Haustarifverträge, haben auch nicht diese Funktion. Insofern war es geradezu notwendig, einerseits die Beschäftigten in die neue Vergütungsstruktur überzuleiten und andererseits auch eine Regelung zur Anrechnung von Vordienstzeiten für neu eingestellte Arbeitnehmer zu schaffen, da man aus naheliegenden Gründen nicht mehr auf ein rein nach dem Lebensalter gestaffeltes Vergütungssystem zurückgreifen konnte und wollte. Dass sich dies gerade bei der Erwerbsbiografie der Klägerin so auswirkt, dass sie weniger Gehalt erzielt als eine Arbeitnehmerin, die mit identischen Vorbeschäftigungszeiten neu eingestellt wird, musste dabei nicht bedacht werden. Dies gilt auch, wenn man zusätzlich bedenkt, dass die Tarifpartner durch die Besitzstandsregelungen gewährleistet haben, dass sich die bisherige Regelung der Lebensaltersstufen nach wie vor positiv auswirken kann. Dass die Klägerin aktuell weder von dem neuen Entgeltsystem (sieht man von dem Minimalbetrag von 1,52 EUR brutto monatlich ab), noch von der Besitzstandsregelung profitiert und gleichzeitig weniger Entgelt erzielt als ein mit der identischen Erwerbsbiografie neu eingestellter Arbeitnehmer, stellt sich trotz der an sich „konventionellen“ Erwerbsbiografie der Klägerin (zu einem anderen Fall vgl. wiederum BAG, Urt. v. 23.09.2010 – 6 AZR 180/09, AP Nr. 2 zu § 16 TV-L) als „Sonderfall“ bzw. „Randunschärfe“ im Sinne der Rechtsprechung dar. So hat das Bundesarbeitsgericht im Zusammenhang mit Überleitungsvorschriften auch entschieden, dass Tarifverträge im Rahmen der Typisierung regeln konnten, dass bei bestimmten Beschäftigten der Ortszuschlag zur Berechnung eines Vergleichsentgelts berücksichtigt werden kann, bei anderen nicht, obwohl nicht zwangsläufig ein Unterschied zwischen beiden Personengruppen bestehen musste (BAG, Urt. v. 09.06.2011 – 6 AZR 867/09, AP Nr. 7 zu § 5 TVÜ).

(2) Auch ein Verstoß gegen Art. 45 AEUV liegt nicht vor. Der Anwendungsbereich der Norm ist schon nicht eröffnet. Im Übrigen könnte selbst eine Anwendung der Norm der Klägerin nicht zum Erfolg verhelfen.

(a) Der Anwendungsbereich des Art. 45 AEUV ist nicht eröffnet. Das Bundesarbeitsgericht hat im Hinblick auf die Berücksichtigung von Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern bereits ausgeführt, dass eine Anwendung dieser Vorschrift nur dann in Betracht kommt, wenn der Sachverhalt auch einen Auslandsbezug aufweist (BAG, Urt. v. 23.02.2017 – 6 AZR 843/15, AP Nr. 11 zu § 16 TV-L). Nach diesen Maßstäben, von denen abzuweichen kein Anlass gesehen wird, ist der Anwendungsbereich des Art. 45 AEUV nicht eröffnet. Der notwendige Auslandsbezug ist nicht erkennbar. Die Klägerin hat die Vordienstzeiten, deren Berücksichtigung sie reklamiert, in F. und C. erbracht.

(b) Selbst wenn man den vorliegenden Sachverhalt anhand von Art. 45 AEUV prüfen wollte, läge allerdings ein Verstoß nicht vor. Gerade der Fall der Klägerin zeigt nämlich, dass § 6 Abs. 2 und § 11a des Entgelttarifvertrags in bestimmten Konstellationen geradezu den Wechsel des Arbeitgebers fördern. Sie wirken sich somit gerade nicht freizügigkeitsbeschränkend aus. Schließlich käme der Klägerin es für ihre Stufenzuordnung unmittelbar zugute, wenn sie die letzten Jahre nicht bei der Beklagten, sondern in einer vergleichbaren Stellung im Ausland gearbeitet hätte.

cc) Der Antrag zu 1) ist auch nicht deswegen begründet, weil die Klägerin im vom Antrag erfassten Zeitraum (ab 01.03.2017) einen tariflichen Stufenanstieg vollzogen hätte oder höherrangiges Recht einen solchen Stufenanstieg zwingend gebieten würde.

(1) Der Klägerin ist zwar zuzugeben, dass gem. § 7 Abs. 2 Spiegelstrich 3 des Entgelttarifvertrags nach vier Jahren Beschäftigungszeit in der Stufe 3 und damit nach sieben Jahren Gesamtbeschäftigungszeit bei der Beklagten ein Stufenanstieg in die Stufe 4 erfolgen würde. Dies wäre zum 01.03.2016 der Fall gewesen.

(2) Auf § 7 Abs. 2 des Entgelttarifvertrags kann sich die Klägerin jedoch nicht berufen. Denn § 11b) bb) Ziffer 1 des Entgelttarifvertrags stellt wiederum eine hiervon abweichende Spezialregelung dar. Danach werden die Beschäftigungszeiten für diejenigen Arbeitnehmer, deren Entgelt nach dem Entgelttarifvertrag nicht niedriger ist als nach dem im Entgelttarifvertrag definierten Vergleichsentgelt nach der bisherigen Regelung, nach Ermittlung der Entgeltstufe auf „Null“ gestellt und beginnen neu ab dem 01.01.2015.

(3) Entgegen der Auffassung der Klägerin verstößt § 11 b) bb) Ziffer 1 des Entgelttarifvertrags auch nicht gegen höherrangiges Recht. Die Klägerin kann sich insoweit weder auf Art. 14 Abs. 1 GG noch auf das für Gesetze aus Art. 20 Abs. 3 GG zu entnehmende Rückwirkungsverbot berufen.

(a) Art. 14 Abs. 1 GG ist durch die Überleitungsregelung nicht betroffen, da schon der Schutzbereich des Grundrechts nicht berührt ist.

(aa) Art. 14 Abs. 1 GG schützt nur Rechtspositionen, die einem Rechtssubjekt bereits zustehen (BVerfG, Beschl. v. 31.10.1984 – 1 BvR 35/82 u.a., BVerfGE 68, 193; BVerfG, Beschl. v. 20.04.1966 – 1 BvR 20/62 u.a., BVerfGE 20, 31). Das Grundrecht schützt zudem nur durch die Rechtsordnung anerkannte einzelne Vermögensrechte, nicht aber das Vermögen als solches (vgl. BVerfG, Beschl. v.

29.02.2012 – 1 BvR 2378/10, NZA 2012, 788). Allenfalls rechtlich gesicherte Anwartschaften von Arbeitnehmern können so verfestigt sein, dass sie durch Art. 14 Abs. 1 S. 1 GG geschützt werden (BVerfG, Beschl. v. 31.10.1984 – 1 BvR 35/82 u.a., BVerfGE 68, 193; BAG, Urt. v. 21.02.2013 – 6 AZR 539/11, NZA-RR 2013, 296). Dagegen schützt das Grundrecht nicht in der Zukunft liegende Chancen und Verdienstmöglichkeiten (BVerfG, Beschl. v. 31.10.1984 – 1 BvR 35/82 u.a., BVerfGE 68, 193; BAG, Urt. v. 28.06.2012 – 6 AZR 745/10, AP Nr. 24 zu § 611 BGB Fleischbeschauer-Dienstverhältnis; BAG, Urt. v. 09.06.2011 – 6 AZR 867/09, AP Nr. 7 zu § 5 TVÜ). Folglich hindert die Eigentumsgarantie des Art. 14 Abs. 1 GG Tarifvertragsparteien selbst dann nicht daran, ein tarifliches Vergütungssystem durch ein anderes zu ersetzen, wenn dies zu einer geringeren Vergütung in der Zukunft führt (BAG, Urt. v. 21.02.2013 – 6 AZR 539/11, NZA-RR 2013, 296).

(bb) Nach diesen Maßstäben begegnen die Regelungen des Entgelttarifvertrags keinen Bedenken. Die geschützte (BAG, Urt. v. 30.10.2008 – 6 AZR 32/08, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesagentur für Arbeit) Gesamthöhe des Arbeitsentgelts wird gewahrt und um 1,52 EUR brutto überschritten.

Dass die Klägerin nach dem alten Tarifvertrag bald einen Stufenanstieg vorgenommen hätte, ist nach Maßgabe der oben genannten Ausführungen als bloße in der Zukunft liegende Chance oder Erwartung anzusehen und daher nicht geschützt. Dieser Aspekt, der sich bei der Umstellung auf den neuen Entgelttarifvertrag allenfalls in einer Besitzstandszulage niedergeschlagen hätte, ist auch nicht Gegenstand ihres Antrags.

(b) Die Überleitungsregelungen des § 11 des Entgelttarifvertrages verletzen auch nicht das aus dem Rechtsstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 3 GG folgende Rückwirkungsverbot mit der Folge, dass eine andere Rechtsfolge zwingend geboten wäre.

(aa) Bei der Rückwirkung von Tarifnormen und betrieblichen Normen ist zwischen echter und unechter Rückwirkung zu unterscheiden (vgl. BAG, Urt. v. 23.1.2008 – 1 AZR 988/06, AP Nr. 40 zu § 77 BetrVG 1972 Betriebsvereinbarung). Eine echte Rückwirkung („Rückbewirkung von Rechtsfolgen“; vgl. BVerfG, Urt. v. 05.02.2004 – 2 BvR 2029/01, BVerfGE 109, 133) liegt vor, wenn eine Rechtsnorm nachträglich ändernd in abgewickelte, der Vergangenheit angehörende Tatbestände eingreift. Sie ist verfassungsrechtlich – wie bei Gesetzen im formellen Sinne (hierzu z.B. BVerfG, Beschl. v. 17.12.2013 – 1 BvL 5/08, BVerfGE 135, 1) – im Regelfall unzulässig (BAG, Urt. v. 22.10.2009 – 8 AZR 286/08 – juris; BAG, Urt. v. 24.10.2007 – 10 AZR 878/06, NZA 2008, 131-133). Eine

unechte Rückwirkung liegt vor, wenn eine Rechtsnorm auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte und Rechtsbeziehungen einwirkt und damit zugleich die betroffene Rechtsposition nachträglich entwertet. Sie ist verfassungsrechtlich grundsätzlich zulässig. Grenzen der Zulässigkeit können sich aus dem Grundsatz des Vertrauensschutzes und dem Verhältnismäßigkeitsprinzip ergeben. Das ist dann der Fall, wenn die vom Normgeber angeordnete unechte Rückwirkung zur Erreichung des Normzwecks nicht geeignet oder nicht erforderlich ist oder wenn die Bestandsinteressen der Betroffenen die Veränderungsgründe der Neuregelung überwiegen (BAG, Urt. v. 22.10.2009 – 8 AZR 286/08 – juris; BAG, Urt. v. 23.01.2008 – 1 AZR 988/06, AP Nr. 40 zu § 77 BetrVG 1972 Betriebsvereinbarung; BAG, Urt. v. 02.10.2007 – 1 AZR 815/06, NZA-RR 2008, 242).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts tragen tarifvertragliche Regelungen zwar auch während der Laufzeit des Tarifvertrags den immanenten Vorbehalt ihrer rückwirkenden Abänderbarkeit durch Tarifvertrag in sich (BAG, Urt. v. 22.05.2012 – 1 AZR 103/11, AP Nr. 104 zu § 77 BetrVG 1972). Dies gilt selbst für bereits entstandene und fällig gewordene, aber noch nicht abgewickelte Ansprüche. Die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zu einem rückwirkenden Eingriff in ihr Regelwerk ist durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes für die Normunterworfenen allerdings begrenzt.

Ob und wann die Tarifunterworfenen mit einer rückwirkenden Regelung rechnen müssen, ist eine Frage des Einzelfalls (BAG, Urt. v. 11.10.2006 – 4 AZR 486/05, AP Nr. 24 zu § 1 TVG Rückwirkung). In der Regel müssen Arbeitnehmer nicht damit rechnen, dass in bereits entstandene Ansprüche eingegriffen wird, auch wenn sie noch nicht erfüllt oder noch nicht fällig sind. Etwas anderes gilt nur dann, wenn bereits vor der Entstehung des Anspruchs hinreichende Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Tarifvertragsparteien diesen Anspruch zuungunsten der Arbeitnehmer ändern werden. Dabei hat der Wegfall des Vertrauensschutzes nicht zur Voraussetzung, dass der einzelne Tarifunterworfene positive Kenntnis von den maßgeblichen Umständen hat. Entscheidend und ausreichend ist vielmehr die Kenntnis der betroffenen Kreise (BAG, Urt. v. 22.05.2012 – 1 AZR 103/11, AP Nr. 104 zu § 77 BetrVG 1972; BAG, Urt. 22.10.2003 – 10 AZR 152/03, AP Nr. 21 zu § 1 TVG Rückwirkung).

Diese Grundsätze gelten nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch dann uneingeschränkt, wenn – wie im vorliegenden Fall – der Tarifvertrag nicht kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit, sondern kraft einzelvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet (BAG, Urt. v. 24.03.2011 – 6 AZR 765/11 – juris; BAG, Urt. v. 17.10.2007 – 4 AZR 812/06, AP Nr. 9 zu §

53 BAT; BAG, Urt. v. 22.10.2003 – 10 AZR 152/03, AP Nr. 21 zu § 1 TVG Rückwirkung).

(bb) Gemessen an diesen Grundsätzen liegt hier keine echte, sondern eine in jeder Hinsicht zulässige unechte Rückwirkung vor.

(aaa) Für die Frage, ob ein Tarifvertrag rückwirkend und abändernd in einen tariflichen Anspruch eingreift, ist auf den Zeitpunkt der Anspruchsentstehung abzustellen (BAG, Urt. v. 24.03.2011 – 6 AZR 765/11 – juris; BAG, Urt. v. 22.10.2003 – 10 AZR 152/03, AP Nr. 21 zu § 1 TVG Rückwirkung). Bereits von diesem Zeitpunkt an hat der Arbeitnehmer nicht nur lediglich eine Anwartschaft, sondern einen Rechtsanspruch erworben, auf dessen Erhalt er im Grundsatz vertrauen und über den er gegebenenfalls auch verfügen kann (BAG, Urt. v. 24.03.2011 – 6 AZR 765/11 – juris; BAG, Urt. v. 22.10.2003 – 10 AZR 152/03, AP Nr. 21 zu § 1 TVG Rückwirkung). Die bislang absolvierte Laufzeit in der bisherigen Stufe war kein „Anspruch“ in diesem Sinne, sondern lediglich eine nicht geschützte Erwartung, da Tarifverträge beispielsweise auch bei Höhergruppierungen vorsehen können, dass die Stufenlaufzeit neu beginnt und daher sogar ein Entgeltverlust durch Höhergruppierung im System angelegt sein kann (vgl. BAG, Urt. v. 21.05.2015 – 6 AZR 254/14, AP Nr. 9 zu § 12 TVÜ; BAG, Urt. v. 24.10.2013 – 6 AZR 964/11, AP Nr. 4 zu § 16 TV-L). Der Entgelttarifvertrag knüpfte auch nicht etwa neue Rechtsfolgen an einen in der Vergangenheit abgeschlossenen Sachverhalt. Vielmehr dauerte dieser Sachverhalt während der ursprünglich vorgesehenen Stufenlaufzeit weiter an. Ein abgeschlossener Sachverhalt hätte allenfalls dann vorgelegen, wenn die Klägerin bei Umstellung des Tarifsystems bereits eine neue Stufe nach dem bisherigen Tarifsystem erreicht hätte. Eine „Rückbewirkung von Rechtsfolgen“ (echte Rückwirkung) liegt damit nicht vor, sondern lediglich eine „tatbestandliche Rückanknüpfung“ („unechte Rückwirkung“; BVerfG, Urt. v. 05.02.2004 – 2 BvR 2029/01, BVerfGE 109, 133).

(bbb) Die Klägerin kann sich auch nicht ausnahmsweise auf besonderen Vertrauensschutz berufen.

Unabhängig davon, dass stets mit einer Abänderung von Tarifverträgen gerechnet werden muss, ist Vertrauensschutz nicht anzunehmen, da die Arbeitnehmer der Beklagten mit einer Änderung des tariflichen Vergütungssystems rechnen mussten. Jeglicher Vertrauensschutz in den Fortbestand einer tariflichen Regelung entfällt ab diesem Zeitpunkt (BAG, Urt. v. 22.05.2012 – 1 AZR 103/11, AP Nr. 104 zu § 77 BetrVG 1972; BAG, Urt. v. 24.03.2011 – 6 AZR 765/09 – juris; BAG, Urt. v. 24.10.2007 – 10 AZR 878/06, NZA 2008, 131). Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die Mitarbeiter der Beklagten über die Einführung eines

neuen Entgeltsystems auf Betriebsversammlungen in den Jahren 2014/2015 unterrichtet wurden. Ob die Klägerin selber positiv Kenntnis von den maßgeblichen Umständen hatte, ist dabei – wie bereits dargelegt – irrelevant.

Schutzwürdiges Vertrauen kann auch nicht aus der Dokumentation zur Überleitung zugunsten der Klägerin hergeleitet werden. Auch wenn diese Dokumentation für sich genommen durchaus Fragen offen lässt, konnte hierdurch jedenfalls nicht ein schutzwürdiges Vertrauen in eine Zusage entstehen, die sich der Dokumentation auch bei weitester Auslegung nicht entnehmen lässt.

d) Der Anspruch folgt auch nicht aus § 611a Abs. 2 BGB in Verbindung mit einer individualvertraglichen Zusage.

aa) Die Klägerin hat erstinstanzlich zwar – von der Beklagten bestritten – behauptet, dass die Personalleiterin der Beklagten ihr telefonisch mitgeteilt habe, spätestens im Jahr 2017 die Stufe 4 zu erhalten. Aus dem Vortrag der Klägerin ist allerdings schon nicht ersichtlich, dass es sich bei der Mitteilung der Personalleiterin um ein mit Rechtsbindungswillen geäußertes Angebot der Beklagten zur Vergütung nach der Vergütungsgruppe LH 06, Stufe 4 handeln sollte. Selbst wenn eine solche Aussage erfolgt sein sollte, gibt es keine tatsächlichen Anhaltspunkte dafür, dass die Personalleiterin der Beklagten ohne erkennbaren Anlass der Klägerin eine über die tariflichen Normen hinausgehende Zusage machen wollte. Dass ein solcher Wille nicht bestand, ergibt sich schon aus dem Schreiben der Beklagten vom 20.05.2016. Selbst wenn diese Aussage so getroffen worden sein sollte, handelte es sich somit nicht um eine Willenserklärung, sondern um eine – möglicherweise fehlerhafte – Wissenserklärung.

bb) Vor diesem Hintergrund käme auch kein Schadensersatzanspruch in gleicher Höhe in Betracht, da bei einer fehlerhaften Information allenfalls der Schaden zu ersetzen wäre, welcher der Klägerin dadurch entstanden sein könnte, dass die Klägerin auf diese Information vertraut hat. Einen solchen Schaden macht sie allerdings nicht geltend; er ist auch nicht ersichtlich und insbesondere nicht deckungsgleich mit dem geltend gemachten Anspruch.

II. Auch der Antrag zu 2) ist unbegründet.

1. Soweit der Antrag zu 2) hinsichtlich der Stufenzuordnung der Klägerin lediglich einen Zeitraum erfasst, der dem Feststellungsantrag zu 1) zeitlich vorgelagert ist, gilt das zum Antrag zu 1) Ausgeführte entsprechend, sodass auf die obigen Ausführungen Bezug genommen werden kann.

2. Soweit die Klägerin den Antrag zu 2) hilfsweise mit einem vermeintlichen Anspruch aus § 11b) bb) Nr. 5 des Entgelttarifvertrags begründet, sind die Voraussetzungen hierfür evident nicht erfüllt.

Voraussetzung wäre nämlich, dass das nach § 11b) S. 1 des Entgelttarifvertrags ermittelte Vergleichsentgelt niedriger als das Entgelt nach dem Entgelttarifvertrag wäre (§ 11b) S. 1 des Entgelttarifvertrags). Dies ist hier nicht der Fall, sodass schon daran der Anspruch scheitert.

Darüber hinaus müsste es gem. § 11b) bb) Nr. 5 eine Rückstufung gegeben haben. Auch dies ist – jedenfalls – nach der Terminologie des Entgelttarifvertrags (§ 11b) bb) Nr. 2-4) nicht der Fall.

3. Der Antrag zu 2) ist auch unbegründet, soweit die Klägerin den Zahlungsantrag auf die eher nebenbei gefallene Bemerkung stützt, sie sei eigentlich in die Vergütungsgruppe LH 07 eingruppiert. Der Kläger einer Eingruppierungsfeststellungsklage hat diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfalle zu beweisen, aus denen der rechtliche Schluss möglich ist, dass er die im Einzelfall für sich beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale erfüllt (vgl. nur BAG, Urt. v. 27.08.2008 – 4 AZR 484/07, AP Nr. 210 zu § 1 TVG Auslegung). Dies ist nicht geschehen. Die Klägerin hat weder die Voraussetzungen für diese Eingruppierung dargestellt noch vorgetragen, dass sie diese Voraussetzungen in tatsächlicher Hinsicht erfüllt. Schließlich ist nicht klar, wie dieses Begehren auch der Höhe nach überhaupt unter den Antrag zu 2) subsumiert werden kann.

III. Der Antrag zu 3) fiel als unechter Hilfsantrag nicht zur Entscheidung an.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Die Kammer hat für die Klägerin im Hinblick auf die Frage der Reichweite der tariflichen Regelungsmacht bei der Ungleichbehandlung neu eingestellter Arbeitnehmer mit schon bisher Beschäftigten die Revision zugelassen, da sie dieser Frage grundsätzliche Bedeutung beimisst. Schließlich betraf selbst die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 27.07.2017 (BAG, Urt. v. 27.07.2017 – 6 AZR 701/16, NZA-RR 2018, 90) einen weniger extremen Fall der Ungleichbehandlung von „Neu“- und „Altbeschäftigten“. Auch stellt sich die Frage, ob die großzügige Behandlung der „Randunschärfen“ auch bei (Haus-)Tarifverträgen gilt, bei denen auch eher Einzelfälle in den Blick genommen werden können als etwa bei „Massenerscheinungen“.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Clemens

Peitz

Reitzer

Beglaubigt

Willms

Regierungsbeschäftigte

