

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 27. Mai 2015
- 5 AZR 724/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:270515.U.5AZR724.13.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 2. November 2011
- 56 Ca 8733/11 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 27. Februar 2013
- 20 Sa 2514/11 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Übertarifliche Vergütung - arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Bestimmung:

BGB § 242

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 724/13

20 Sa 2514/11

Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

27. Mai 2015

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 27. Mai 2015 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Weber und Dr. Volk sowie den ehrenamtlichen Richter Dittrich und die ehrenamtliche Richterin Röth-Ehrmann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 27. Februar 2013 - 20 Sa 2514/11 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine übertarifliche Zulage. 1

Der 1957 geborene Kläger steht als Lehrer für Fachpraxis in einem Arbeitsverhältnis zum beklagten Land. Er war nach einer entsprechenden Berufsausbildung als Heizungsmonteur tätig. Im Jahr 1985 bestand er die Meisterprüfung. Nach selbständiger Tätigkeit arbeitete er bis zum 31. März 2009 als Fachausbilder bzw. Projektbetreuer. Zum 1. April 2009 wurde er vom beklagten Land als Lehrer für Fachpraxis angestellt. In einer undatierten Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien, dass dem Kläger der Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 1 und Stufe 3 der Entgeltgruppe 9 TV-L als Zulage gezahlt werde. 2

Eine Beamtenlaufbahn für Lehrer für Fachpraxis besteht beim beklagten Land nicht mehr. Die im Jahr 1985 eingeführte Laufbahn wurde 1990 für die Zukunft wieder abgeschafft. Seit 2004 werden alle neu einzustellenden Lehrer nicht mehr in ein Beamtenverhältnis übernommen, sondern als Arbeitnehmer beschäftigt. Bereits in anderen Bundesländern verbeamtete Lehrer werden bei einem Wechsel zum beklagten Land als Beamte weiterbeschäftigt. 3

Am 17. Februar 2009 fasste der Senat von Berlin einen Beschluss über eine Verbesserung der Vergütungssituation für Lehrkräfte und Maßnahmen zur Förderung des Lehrernachwuchses im Land Berlin, in dem es ua. heißt: 4

„Nach ausführlicher Aussprache über die ... Neufassung der Besprechungsunterlage der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung vom 13. Februar 2009 ... beschließt der Senat:

- I. A. 1. Ab dem Schuljahr 2009/2010 werden alle angestellten Lehrkräfte im Wege übertariflicher Vergütung endgültig in Erfahrungsstufe 5 TV-L eingruppiert, sofern sie nicht ohnehin bereits die Erfahrungsstufe 5 bzw. 5 + erreicht haben.
2. Vom 1. Februar 2009 bis zum 31. Juli 2009 wird allen ab dem 1. September 2008 eingestellten Lehrkräften im Rahmen einer Zulage eine Vergütung nach Erfahrungsstufe 3 gewährt.
3. Die weiteren Details der verbesserten Vergütung ergeben sich aus der Besprechungsunterlage unter Berücksichtigung der unter B. aufgeführten Maßgaben.
4. Der Senat beschließt weiterhin die in der Besprechungsunterlage unter 2. Vorbereitungsdienst und 3. Studienplätze für Lehramtsstudenten dargestellten Maßnahmen unter Berücksichtigung der unter B. aufgeführten Maßgaben.“

Die im Entwurf zunächst vorgeschlagene Zahlung einer Zulage auch an Lehrkräfte ohne Laufbahnbefähigung wurde vor der Beschlussfassung gestrichen. Aus der Beschlussvorlage ergibt sich, dass das beklagte Land zunehmend Schwierigkeiten ausgesetzt sei, qualifizierte Lehrkräfte einzustellen. Die Nettovergütungsdifferenz der angestellten Lehrkräfte in Berlin zur Beamtensoldung anderer Bundesländer betrage bis zu 1.000,00 Euro/mtl. Deshalb sei das beklagte Land nicht mehr wettbewerbsfähig und die Deckung des Lehrbedarfs zunehmend gefährdet.

5

In Ausführung des Senatsbeschlusses schloss das beklagte Land mit Lehrkräften, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllten und nach dem 31. August 2008 eingestellt wurden, Nebenabreden über eine Zulage in Höhe der Differenz der tariflichen Erfahrungsstufe zur Stufe 5 der jeweiligen Entgeltgruppe.

6

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung hat der Kläger mit seiner am 8. Juni 2011 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage die Zahlung einer Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zur Erfahrungsstufe 5 der Entgeltgruppe 9 TV-L ab dem 1. April 2011 beansprucht. Er werde ohne Sachgrund benachteiligt. Die Vorweggewährung der Erfahrungsstufe 5 solle Nachteile ausgleichen, die sich das beklagte Land durch seine Entscheidung, Lehrkräfte generell nicht in ein Beamtenverhältnis zu übernehmen, selbst bereitet habe. Angesichts dessen sei die Gruppenbildung nicht sachgerecht. Diese hätte auf die konkrete Personalmangelsituation in den verschiedenen Lehrämtern und Fächern bezogen werden müssen, wie sie auch bei den Lehrern für Fachpraxis bestehe.

Der Kläger hat zuletzt beantragt 8

festzustellen, dass das beklagte Land verpflichtet ist, dem Kläger ab dem 1. April 2011 eine aus betrieblichen Gründen, insbesondere solcher wirtschaftlicher oder haushälterischer Art mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Schuljahres kündbare monatliche übertarifliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen der tariflich geschuldeten Erfahrungsstufe und der Erfahrungsstufe 5 gemäß § 16 TV-L zu zahlen,

hilfsweise das beklagte Land zu verurteilen, das Angebot des Klägers anzunehmen, mit ihm zu dem im Hauptantrag genannten Bedingungen eine Nebenabrede abzuschließen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. 9

Die Lehrer für Fachpraxis bildeten eine Gruppe, die von den Lehrkräften, die grundsätzlich verbeamtet werden könnten, zu unterscheiden sei. Benötigt würden vorrangig pädagogisch voll ausgebildete Lehrkräfte. Es gehe nicht um eine konkrete Personalmangelsituation, weil der Konkurrenzdruck unabhängig von konkreten Lehrämtern/Fächern bestehe. Mit der Zulage solle ua. erreicht werden, dass eine notwendige Anzahl gut qualifizierter Bewerber zur Verfügung stehe, unter denen das Land auswählen könne. Dabei sei die wichtigste und größte Gruppe die der (potentiellen) Laufbahnbewerber. Diese hätten eine universitäre Ausbildung und den Vorbereitungsdienst absolviert. Die Inves-

tion des beklagten Landes in deren Ausbildung ginge bei einer Abwanderung verloren. Auch sei die unterschiedliche Einstellungssituation zu beachten, da die „Laufbahnbewerber“ ganz überwiegend unmittelbar nach Ausbildungsabschluss eingestellt würden und zu diesem Zeitpunkt eine erhebliche Konkurrenzsituation mit anderen Bundesländern bestehe. Lehrer für Fachpraxis würden erst - und dann dezentral von den Schulen selbst - nach einer beruflichen Tätigkeit eingestellt und zu einer ganz wesentlich geringeren Zahl. Einen vergleichbaren Bewerberwettbewerb gebe es nicht, auch bedingt durch die unterschiedlichen Einstellungsvoraussetzungen der Bundesländer bei den Lehrern für Fachpraxis, die im beklagten Land deutlich niedriger lägen als in anderen Bundesländern.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Berufungsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist mit Haupt- und Hilfsantrag unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf übertarifliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen der vertraglich vereinbarten Erfahrungsstufe und der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9 des TV-L. Deshalb ist das beklagte Land auch nicht verpflichtet, den Antrag des Klägers auf Abschluss einer entsprechenden Nebenabrede anzunehmen. 12

I. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch gestützt auf den Gleichbehandlungsgrundsatz - ebenso wie auf Basis des Senatsbeschlusses des beklagten Landes vom 17. Februar 2009 und einer entsprechenden Gesamtzusage, beides vom Kläger mit der Revision nicht angegriffen - zu Recht verneint. 13

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten Regel gleich zu behandeln. Er wurzelt in dem überpositiven Ideal der Gerechtigkeit, die es gebietet, Gleiches gleich und Ungleiches entsprechend seiner Eigenart ungleich zu behandeln. Der Gleichbehandlungsgrundsatz beschränkt die Gestaltungsmacht des Arbeitgebers. Wird er verletzt, muss der Arbeitgeber die von ihm gesetzte Regel entsprechend korrigieren. Der benachteiligte Arbeitnehmer hat Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (*BAG 3. September 2014 - 5 AZR 6/13 - Rn. 18 mwN*). Im Bereich der Arbeitsvergütung ist der Gleichbehandlungsgrundsatz unter Beachtung der Vertragsfreiheit anwendbar, wenn Arbeitsentgelte durch eine betriebliche Einheitsregelung generell angehoben werden und der Arbeitgeber die Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt (*st. Rspr., BAG 3. September 2014 - 5 AZR 6/13 - Rn. 19*). 14
2. Der Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist eröffnet. 15
- a) Das beklagte Land hat freiwillig, dh. ohne hierzu arbeits- oder tarifvertraglich verpflichtet zu sein, die Vergütung bestimmter Lehrkräfte um eine Zulage in Höhe der Differenz zur Erfahrungsstufe 5 der jeweiligen Entgeltgruppe kollektiv nach einem generalisierenden Prinzip angehoben. Das beklagte Land hat für diese freiwillige Leistung vorausgesetzt, dass es sich bei dem/der Begünstigten um eine nach dem 31. August 2008 neu eingestellte Lehrkraft handeln muss, die zudem die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für ein Beamtenverhältnis erfüllt. 16
- b) Mit der Anknüpfung an die Erfüllung fachlicher und pädagogischer Voraussetzungen für ein Beamtenverhältnis hat das beklagte Land eine Gruppenbildung vorgenommen, denn neben diesen Lehrkräften werden auch Lehrer beschäftigt, für die keine Beamtenlaufbahn mehr besteht. 17

c) Der Kläger und die nach dem 31. August 2008 eingestellten Lehrkräfte mit voller Lehrbefähigung, die nicht verbeamtet werden, befinden sich in „vergleichbarer Lage“. Beiden Gruppen ist beim beklagten Land die Beamtenlaufbahn verschlossen. Trotz dieser vergleichbaren Lage gewährt das beklagte Land nur den Lehrern mit voller Lehrbefähigung eine Zulage, nicht jedoch den Lehrern für Fachpraxis. 18

3. Die Ungleichbehandlung der beiden Arbeitnehmergruppen ist sachlich gerechtfertigt. 19

a) Eine sachfremde Benachteiligung liegt dann nicht vor, wenn sich nach dem Leistungszweck Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, einer Gruppe die der 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 (*BAG 17. März 2010 - 5 AZR 168/09 - Rn. 15*). Die Differenzierung zwischen der begünstigten Gruppe und den 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 höherrangige Wertentscheidungen verstoßen. Die Gruppenbildung ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Unterscheidung einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Somit muss die unterschiedliche Leistungsgewährung stets im Sinne materieller Gerechtigkeit sachgerecht sein (*BAG 17. März 2010 - 5 AZR 168/09 - Rn. 16*). 20

Eine Zulage ist ua. sachlich gerechtfertigt, wenn sie gewährt wird, weil sonst bestimmte Arbeitsplätze nicht besetzt werden können, oder Angehörige einer bestimmten Gruppe überhaupt oder stärker an den Betrieb gebunden werden sollen (*BAG 21. März 2001 - 10 AZR 444/00 - Rn. 32; hierzu auch BAG 7. Februar 2007 - 5 AZR 41/06 - Rn. 27*). 21

b) Die vom Landesarbeitsgericht festgestellte Zweckbestimmung der streitgegenständlichen Leistung hat der Kläger nicht in Frage gestellt. Sie liegt 22

einerseits in der Schaffung eines finanziellen Anreizes, um bei arbeitsmarktbedingtem Arbeitskräftemangel bzw. einem prognostizierten erhöhten Arbeitskräftebedarf über ausreichend gut qualifizierte Bewerber verfügen zu können, andererseits in dem Bemühen, einer „Abwanderung“ in Berlin ausgebildeter Lehrkräfte in andere Bundesländer entgegenzuwirken. Darüber hinaus verfolgt das beklagte Land den Zweck, sich die Vorteile seiner Investitionen in die Ausbildung dieser Lehrkräfte zu erhalten.

c) Dem Kläger ist nicht darin zu folgen, die vom beklagten Land bezweckten Ziele könnten von der Regelung nicht erreicht werden, weil bei Bildung der Gruppen nicht die tatsächliche Beurteilung der konkreten Personalmangel- und Konkurrenzsituation der verschiedenen Lehrämter/Fächer berücksichtigt würden. Das beklagte Land durfte eine Betrachtung der allgemeinen Wettbewerbssituation zugrunde legen ohne Berücksichtigung der konkreten Personalmangelsituation einzelner Lehrämter/Fächer. Denn das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, der prognostizierte Lehrereinstellungsbedarf habe das erwartete Lehrereinstellungsangebot im beklagten Land für alle Lehrämter mindestens bis zum Jahr 2012 überstiegen. Diese Feststellung wurde vom Kläger nicht angegriffen, womit sie für den Senat bindend ist (§ 559 ZPO). Damit war ausgehend von einer Gesamtbetrachtung des Fächerspektrums von einer Personalmangelsituation auszugehen. Darüber hinaus blieb unbestritten, dass sich die Absagequote der Bewerber mit voller Lehrbefähigung nach Beendigung der Verbeamtung von 40 % auf 60 % erhöhte. Dieser Anstieg der Absagequote um die Hälfte zeigt das Ergebnis eines Wettbewerbs der Bundesländer um die Einstellung qualifizierten Lehrernachwuchses in Abhängigkeit auch von den finanziellen Rahmenbedingungen einer Verbeamtung. Dieser Anstieg ist zu hoch, um ihn mit je nach Einstellungstermin schwankenden Faktoren (wie unterschiedlichem Interesse am Ort und familiären Bindungen) erklären zu können. 23

d) Des Weiteren wird die Differenzierung durch das berechtigte Interesse des beklagten Landes sachlich gerechtfertigt, den Vorteil seiner Investitionen in die Hochschulausbildung und den Vorbereitungsdienst der Berufsanfänger im Lehramt mit voller Lehrbefähigung im eigenen Bundesland zu halten. Diese In- 24

vestitionen erweisen sich wirtschaftlich nur dann als sinnvoll, wenn das beklagte Land auch vom Ergebnis der Ausbildung durch Einstellung und Einsatz als Lehrer im eigenen Schulsystem Nutzen ziehen kann.

e) Weiterhin durfte das Landesarbeitsgericht berücksichtigen, dass - ebenfalls vom Kläger mit der Revision nicht angegriffen - Lehrer mit voller Lehrbefähigung zu rund 95 % in einem zentral gesteuerten Einstellungsverfahren mit Bildung eines Pools sämtlicher Bewerber eingestellt werden, während die Einstellung der Lehrer für Fachpraxis den Schulen selbst obliegt. Im Übrigen unterscheidet sich das in den einzelnen Bundesländern an die Lehrer für Fachpraxis gestellte Anforderungsprofil deutlich. Eine gleichartige Konkurrenzsituation zwischen den Bundesländern besteht aus diesem Blickwinkel nicht. Diese Unterschiede werden noch dadurch verstärkt, dass sich die Berufsbiografien der beiden Vergleichsgruppen, jedenfalls bezogen auf das beklagte Land, unterscheiden. Die Lehrer für Fachpraxis unter dem Anforderungsprofil des beklagten Landes (Meisterprüfung, staatlich geprüfter Techniker) stehen in keiner gleichartigen Konkurrenzsituation wie Lehrkräfte mit beamtenrechtlicher Laufbahnbefähigung. 25

f) Auch die Tatsache, dass das beklagte Land diese Wettbewerbssituation durch seine Entscheidung, neu einzustellende Lehrer trotz Erfüllung der Voraussetzungen nicht mehr zu verbeamen, selbst geschaffen hat, gibt dem Kläger keinen Anspruch auf Gleichbehandlung. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, dass keine gesetzliche Verpflichtung zur Verbeamtung von Lehrkräften besteht und diese Entscheidung des beklagten Landes ist im Arbeitsgerichtsprozess nicht überprüfbar. 26

4. Da sich die Situation der Lehrer für Fachpraxis in wesentlichen Punkten anders darstellt als die der Vergleichsgruppe angehörenden Lehrkräfte, war es sachlich gerechtfertigt, die Zulagengewährung auf die Gruppe der Lehrer mit voller Lehrbefähigung zu beschränken. Demzufolge hat der Feststellungsantrag des Klägers keinen Erfolg. 27

- II. Das Landesarbeitsgericht hat den zur Entscheidung angefallenen Hilfsantrag zu Recht als unbegründet abgewiesen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gibt aus den unter I. dargestellten Gründen dem Kläger keinen Anspruch auf Abschluss eines Änderungsvertrags. 28
- III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 29

Müller-Glöge

Weber

Volk

Dittrich

S. Röth-Ehrmann