
Datum: 01.12.2016
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 719/16
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2016:1201.8SA719.16.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 3 Ca 343/16
Schlagworte: Eingruppierung, Gleichbehandlung
Normen: § 611 Abs. 1 ArbGG, § 16 BAT/AOK-Neu, Anlage 1 a

Tenor:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 19.05.2016 - 3 Ca 343/16 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten im Anwendungsbereich des BAT/AOK-Neu primär unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin. 2

Die am xx.xx.19xx geborene Klägerin ist seit dem 1. Januar 2001 im Versichertenservice der Beklagten als Sachbearbeiterin in der Kundenberatung und insoweit mit Leistungsbereich tätig. Zuvor hat sie eine Ausbildung zur Arzthelferin absolviert. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die Tarifverträge für die Beschäftigten der Mitglieder der Tarifgemeinschaft der AOK e. V. (TGAOK), darunter der Manteltarifvertrag vom 7. August 2003 (BAT/AOK-Neu), in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. Gemäß § 16 Abs. 1 BAT/AOK-Neu bestimmt sich die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b). Wegen der Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1 a, Vergütungsgruppen 5 bis 7, wird auf den beklagtenseits vorgelegten Auszug (Bl. 21 – 23 d. A.) Bezug genommen. Bis zum 30. Juni 2001 war die Klägerin in der Vergütungsgruppe 4 und vom 1. Juli 2001 bis zum 31. März 2003 in der Vergütungsgruppe 5 eingruppiert. Seit dem 1. April 2003 erhält sie Vergütung nach der Vergütungsgruppe 6. 3

Die Beklagte ist durch Fusion der AOK S und der AOK W, die ursprünglich Arbeitgeberin der Klägerin war, mit Wirkung zum 1. Oktober 2010 entstanden. Während bei der AOK S die Kundenberatungsstellen in der Regel so strukturiert waren, dass die dort sachbearbeiteten Beschäftigten durch umfassende Tätigkeiten im Leistungs-, Versicherungs-, Beitrags- und Vertragsbereich die Eingruppierungsvoraussetzungen der Vergütungsgruppe 7 Ziffer 1 (Anlage 1 a zum BAT/AOK-Neu, siehe dortige Und-Verknüpfung) erfüllten, war die Aufgabenverteilung in den Beratungsstellen der AOK W abweichend organisiert. Deren Beschäftigte mit Sachbearbeitungsaufgaben in der Kundenberatung waren regelmäßig nur in einem Aufgabenfeld, also entweder im Leistungs-, Versicherungs-, Beitrags- oder Vertragsbereich tätig, woraus sich – wie bei der Klägerin – eine Eingruppierung in der Vergütungsgruppe 5 Ziffer 1 (siehe dortige Oder-Verknüpfung) mit Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe 6 Ziffer 1 BAT/AOK-Neu ergab. Die zum Zeitpunkt der Fusion bereits beschäftigten Mitarbeiter erhielten hinsichtlich ihrer gegebenenfalls höheren Eingruppierung aufgrund tarifvertraglicher Bestimmungen Besitzstandswahrung. In der zum 1. Oktober 2012 umgesetzten, neuen und fusionspartnerübergreifenden Organisationsstruktur der Beklagten (sogenannte „Zielorganisation“ zum 1. Oktober 2012) sind die Kundenberatungsstellen nunmehr einheitlich so strukturiert, dass alle dort tätigen Beschäftigten, wie zuvor bei der AOK W, entweder im Leistungs- oder Versicherungs- oder Beitrags- oder Vertragsbereich eingesetzt werden. Flankierend traf die Beklagte in Abstimmung mit dem Gesamtpersonalrat im Zuge der angestrebten Vereinheitlichung der Organisation ergänzende Regelungen, die jedoch nicht gemeinsam verschriftlicht oder Gegenstand einer Dienstvereinbarung geworden sind.

4

Danach ist vorgesehen, dass bei einem Abschluss bestimmter unternehmensinterner Weiterbildungsmaßnahmen eine Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe 7 BAT/AOK-Neu erfolgt. Diese Regelung gilt bei Abschluss der Weiterbildung zum AOK-Betriebswirt mit sofortiger Wirkung und bei einem Abschluss als AOK-Fachwirt nach 24 Monaten Kundenberatertätigkeit in der Vergütungsgruppe 6 BAT/AOK-Neu. Voraussetzung für die Aufnahme dieser internen Studiengänge sind eine zuvor abgeschlossene Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten sowie interne Zugangsprüfungen. Zudem verständigte sich die Beklagte mit dem Gesamtpersonalrat darauf, dass diejenigen Kundenberatungskräfte, die am Stichtag 1. Oktober 2012 (Umsetzung der Zielorganisation) bereits zehn volle Jahre oder länger in der Vergütungsgruppe 6 eingruppiert waren, unter Vernachlässigung der tariflichen Eingruppierungsvoraussetzungen zum Stichtag in die Vergütungsgruppe 7 BAT/AOK-Neu höhergruppiert werden.

5

Mit Schreiben vom 18. November 2015 (Bl. 7 d. A.) verlangte die Klägerin ihre Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe 7 BAT/AOK-Neu, da sie zwischenzeitlich ebenfalls mindestens zehn Jahre in der Vergütungsgruppe 6 eingruppiert sei. Nachdem die Beklagte selbiges zurückwies, verfolgt die Klägerin das Höhergruppierungsbegehren mit ihrer am 27. Januar 2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage nunmehr auf dem Rechtsweg weiter.

6

Die Klägerin hat hierzu erstinstanzlich die Ansicht vertreten, dass die von der Beklagten getroffene Stichtagsregelung 1. Oktober 2012 rechtswidrig sei und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verletze. Es bestehe eine nicht sachgerecht oder auch nicht fachlich zu begründende Ungleichbehandlung zwischen ihr und denjenigen Kräften, die den einseitig vorgegebenen Zehnjahreszeitraum bereits am 1. Oktober 2012 vollendet gehabt hätten. Beide Mitarbeitergruppen leisteten die gleiche Arbeit und seien entsprechend gleich zu behandeln und zu vergüten. Eine Bevorzugung älterer Arbeitnehmer, die zeitlich vor ihr eingestellt worden seien und diese Tätigkeit lediglich zu einem beliebig gewählten Zeitpunkt

7

bereits etwas länger ausgeübt hätten, stelle zudem eine Form der unzulässigen Altersdiskriminierung dar.

Im Übrigen liege auch eine Ungleichbehandlung der vormaligen Mitarbeiter der AOK W gegenüber den Mitarbeitern der AOK S vor. Nach der Fusion hätten ungleiche Vergütungsregelungen bestanden, durch die jüngere Beschäftigte der ehemaligen AOK W ohne Sachgrund benachteiligt worden seien. Die gewählte Stichtagsregelung diene nicht der Vereinheitlichung unterschiedlicher Vergütungsstrukturen, sondern erreiche genau das Gegenteil, indem sie das unterschiedliche Eingruppierungsniveau auf Dauer verfestige. Die Stichtagsregelung führe dazu, dass Beschäftigte mit gleicher Ausbildung bei Ausübung der gleichen Tätigkeit dauerhaft unterschiedlich vergütet würden. Dies werde nur daran festgemacht, dass die begünstigten Beschäftigten bereits zu dem Stichtag die vorgegebene Berufspraxis erworben hätten, was nicht hinzunehmen sei. Andere Arbeitnehmer erreichten die vorgegebene Zahl von Berufsjahren zum Teil lediglich wenig später, könnten diese dann im Ergebnis aber ebenfalls vorweisen. Im Übrigen wäre sie richtigerweise schon zum 1. Januar 2003 in der Vergütungsgruppe 6 BAT/AOK-Neu einzugruppieren gewesen, womit die begehrte Höhergruppierung auch bei Anwendung der vorgegebenen Stichtagsregelung nur an drei fehlenden Monaten gescheitert sei. Damit liege ein besonderer Härtefall vor, aus dem sie ihre Ansprüche ebenfalls ableiten könne.

Die Klägerin hat beantragt, 9

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr ab dem 1. Oktober 2012 Vergütung nach der Vergütungsgruppe 7 BAT/AOK-Neu zu zahlen. 10

Die Beklagte hat beantragt, 11

die Klage abzuweisen. 12

Die Beklagte hat vorsorglich die Einrede der Verjährung erhoben und auf die Ausschlussfrist des § 50 BAT/AOK-Neu verwiesen. Darüber hinaus hat sie den Standpunkt vertreten, dass die mit dem Gesamtpersonalrat abgestimmte Stichtagsregelung rechtswirksam sei. Der gewählte Stichtag („Zielorganisation“) entspreche unstreitig dem Zeitpunkt, zu dem allen Kundenberatern in den Regionaldirektionen die nach dem Zusammenschluss der vormaligen selbständigen Krankenkassen erstmals einheitlich beschriebenen und bewerteten Stellen übertragen worden seien. Somit sei zu diesem Zeitpunkt die Neuorganisation abgeschlossen gewesen. Das gewählte Erfordernis bereits zehnjähriger Eingruppierung in der Vergütungsgruppe 6 BAT/AOK-Neu zum Stichtag habe sich dabei an folgenden Überlegungen orientiert: Man sei davon ausgegangen, dass Kundenberatungskräfte, die bereits seit zehn oder mehr Jahren in der Vergütungsgruppe 6 tätig seien, nicht mehr ohne Weiteres den Weg langjährig angelegter Fortbildungsmaßnahmen beschreiten würden. Eine Weiterbildung zum AOK-Fachwirt und aufbauend zum AOK-Betriebswirt könne sich über einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren erstrecken, was als Bezugsgröße gedient habe. Ziel der Stichtagsregelung sei die Angleichung der Vergütungsstrukturen und des Vergütungsniveaus in den regional beschriebenen Bereichen der Fusionspartnerinnen gewesen. Damit habe sie den begünstigten langjährigen Beschäftigten wertschätzend entgegen kommen wollen, während den Übrigen der Weg in die Vergütungsgruppe 7 BAT/AOK-Neu jedenfalls über interne Weiterbildungsmaßnahmen eröffnet sei. 13

Mit Urteil vom 19. Mai 2016 – 3 Ca 343/16 – hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Dortmund die Klage abgewiesen. Ein originärer Vergütungsanspruch aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 16 Abs. 1 BAT/AOK-Neu und den Tätigkeitsmerkmalen der 14

Vergütungsordnung (Anlage 1 a) zur Vergütungsgruppe 7 Ziffer 1 scheide aus. Die Klägerin sei zu keinem Zeitpunkt parallel in allen dort genannten Aufgabenbereichen der Sachbearbeitung tätig geworden. Ein Anspruch auf Entgelt nach der Vergütungsgruppe 7 BAT/AOK-Neu könne auch nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt werden. Dieser gelte im Bereich der Vergütung aufgrund der Vertragsfreiheit nur eingeschränkt. Er komme nur zum Tragen, wenn der Arbeitgeber finanzielle Leistungen nach einem generalisierenden Prinzip aufgrund eigener abstrakter Regelung bemesse und die Herausnahme einzelner Arbeitnehmer oder einer Gruppe von Arbeitnehmern nicht durch hinreichende sachliche Gründe gerechtfertigt sei. Ein selbst gesetztes generalisierendes Prinzip wende die Beklagte insoweit an, als sie – außerhalb des tariflichen Normvollzuges – dauerhaft ein Entgelt nach der Vergütungsgruppe 7 BAT/AOK-Neu solchen Beschäftigten gewährt habe, die zum Stichtag 1. Oktober 2012 bereits mindestens zehn Jahre in der Vergütungsgruppe 6 eingruppiert waren.

Die Differenzierung nach Stichtag und Eingruppierungsdauer sei dabei sachlich hinreichend gerechtfertigt. Diese Regelung habe erkennbar das Ziel verfolgt, in einem vorab festgelegten Rahmen im Sinne einer vom Arbeitgeber frei zu bestimmenden Größenordnung eine Angleichung des Vergütungsniveaus der Beschäftigten in der Kundenberatung beider Fusionsregionen herbeizuführen, deren Aufgaben mit dem Erreichen der Zielorganisation identisch geworden seien. Das definierte Ziel der Angleichung werde dabei durch die Maßnahme tatsächlich gefördert. Denn auf diese Weise gelangten zusätzliche Kundenberatungskräfte aus dem Bereich der vormaligen AOK W auf das Entgeltniveau der Vergütungsgruppe 7 BAT/AOK-Neu, was die insoweit zwischen den beiden Regionen trotz seither einheitlicher Organisationsstruktur und Aufgaben bestehenden Unterschiede nivellieren helfe. Der Stichtag selbst orientiere sich am Umstand der Fusion und dem Zeitpunkt des Erreichens der Zielorganisation und damit am gegebenen Sachverhalt. Es sei zulässig, Stichtagsregelungen aus organisatorischen und/oder auch aus (rein) wirtschaftlichen Erwägungen zu treffen. Das Maß der angestrebten Vereinheitlichung liege in der Entscheidungskompetenz der Arbeitgeberin. Insoweit sei es der Klägerin verwehrt, über die angestrebte Ausdehnung des begünstigten Beschäftigtenkreises ihre insoweit abweichenden eigenen Vorstellungen durchzusetzen. Dabei seien Härtefälle nahezu jeder Stichtagsregelung immanent und unter den dargestellten, vorliegend gegebenen Voraussetzungen hinzunehmen.

15

Die getroffene Regelung halte auch einer Kontrolle nach den Maßstäben des AGG stand. Zwar knüpfe die Stichtagsregelung mittelbar an das Lebensalter der betroffenen Beschäftigten an und führe für lebensjüngere Beschäftigte insoweit zu einer ungünstigeren Behandlung, als diese regelmäßig nicht von der außertariflichen Höhergruppierung profitieren könnten. Diese abweichende Behandlung sei jedoch durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, welches durch den Einsatz insoweit angemessener und erforderlicher Mittel erreicht werde, womit es sich schon tatbestandlich nicht um eine Benachteiligung im Sinne des AGG handle. Es sei anerkanntermaßen ohne Annahme einer unzulässigen mittelbaren Altersdiskriminierung möglich, Berufserfahrung durch Steigerung der Vergütung zu honorieren. Die gewählte, hier geeignete und erforderliche Maßnahme halte sich dabei vorliegend in einem vertretbaren Verhältnis zu den Nachteilen der nicht begünstigten Personengruppe.

16

Gegen dieses ihr am 2. Juni 2016 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 17. Juni 2016 Berufung eingelegt und diese unter ergänzender Bezugnahme auf ihr erstinstanzliches Vorbringen sogleich begründet. Das Arbeitsgericht habe insbesondere den Gleichbehandlungsgrundsatz fehlerhaft angewendet. Sie werde ohne ausreichenden Grund

17

allein des gewählten Stichtags und der vorausgesetzten Bewährungszeit wegen dauerhaft ungünstiger behandelt, als andere in der Vergütungsgruppe 7 BAT/AOK-Neu eingruppierte Beschäftigte mit exakt gleicher Tätigkeit. Für die Richtigkeit der eigenen Auffassung spreche auch der von der befassen Berufungskammer in einem durch Vergleich beendeten Parallelverfahren (8 Sa 1631/14) gegebene Hinweis auf die Maßstäbe, die im Kontext der Gleichbehandlung nach Maßgabe der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Juni 2010 – 4 AZR 928/08 – anzulegen seien.

Die Klägerin beantragt, 18

das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 19. Mai 2016 – 3 Ca 343/16 – abzuändern und festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr ab dem 1. Oktober 2012 Vergütung nach der Vergütungsgruppe 7 BAT/AOK-Neu zu zahlen. 19

Die Beklagte beantragt, 20

die Berufung zurückzuweisen. 21

Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts unter Hinweis auf ihr bisheriges Vorbringen und ergänzender Auseinandersetzung mit der Berufungsbegründung. 22

Hinsichtlich des Sach- und Streitstands im Übrigen wird ergänzend auf die in beiden Instanzen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, deren Inhalt Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer war, sowie auf die tatbestandlichen Feststellungen des Arbeitsgerichts Bezug genommen. 23

Entscheidungsgründe 24

Das zulässige Rechtsmittel der Klägerin bleibt in der Sache ohne Erfolg. 25

- I. Die gem. § 64 Abs. 1 u. 2b ArbGG vorliegend statthafte Berufung ist zulässig. Die Klägerin hat das Rechtsmittel insbesondere nach § 66 Abs. 1 S. 1 u. 2 ArbGG i. V. m. §§ 519, 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet. ~~267~~
- II. Die Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit ebenso sorgfältiger, umfassender wie zutreffender Begründung abgewiesen, weshalb sich die Berufungskammer zunächst nach § 69 Abs. 2 ArbGG ganz ausdrücklich den rechtlichen Erwägungen der angefochtenen Entscheidung anschließt und von der Darstellung zusätzlicher eigener Überlegungen absieht, soweit dies lediglich zu Wiederholungen führen würde. Die mit der Berufungsbegründung angesprochenen Gesichtspunkte rechtfertigen eine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung nicht. ~~289~~
- 1. Bei dem klägerischen Feststellungsantrag (§ 256 Abs. 1 ZPO) handelt es sich um einen sogenannten, auf Entgeltzahlung aus einer bestimmten und konkret angegebenen tariflichen Bemessungsgrundlage ab einem bestimmten Zeitpunkt gerichteten Eingruppierungsfeststellungsantrag. Gegen die Zulässigkeit derart gestalteter Anträge obwalten nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – jedenfalls im Tarifbereich öffentlich-rechtlich verfasster Arbeitgeber – keine durchgreifenden prozessrechtlichen Bedenken (BAG, Urteil vom 28. Januar 1998 – 4 ~~301~~

- 2. Die Klägerin hat keinen vertraglichen Anspruch auf Entgeltzahlung nach der Vergütungsgruppe 7 BAT/AOK-Neu gemäß § 611 Abs. 1 BGB i. V. m. § 16 Abs. 1 BAT/AOK-Neu und den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 a ab dem 1. Oktober 2012 oder einem späteren Zeitpunkt. Dies gilt – wie vom Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt – unter allen rechtlichen Gesichtspunkten einschließlich des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes und den von der Klägerin jedenfalls erstinstanzlich bemühten Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes AGG. 333
- a. Der Arbeitsvertrag der Parteien nimmt unstreitig dynamisch Bezug auf die Inhaltsnormen des BAT/AOK-Neu vom 7. August 2003, gegenwärtig in der Fassung des 7. Änderungsstarifvertrages vom 27. September 2012. Nach § 16 Abs. 1 BAT/AOK-Neu richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1 a und 1 b. Gem. § 16 Abs. 2 BAT/AOK-Neu folgt die Eingruppierung dabei im Wege der Eingruppierungsautomatik der nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit. Die von der Klägerin beanspruchte Vergütungsgruppe 7 der Anlage 1 a zum BAT/AOK-Neu hat, soweit vorliegend von Belang, folgenden Wortlaut: 335

„Vergütungsgruppe 7

36

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern

37

zum Beispiel:

38

- 1. Beschäftigte, die im Leistungs- und Versicherungs- und Beitragsbereich Kunden/Kundinnen betreuen, oder Beschäftigte im Vertragsbereich, die auch Prüfanträge vorbereiten. 340
- 2. ...“ 412

Der Wortlaut des Eingruppierungsbeispiels zu Ziffer 1, welches – soweit verwirklicht – nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien einen Rückgriff auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale im Eingangssatz der Vergütungsgruppe entbehrlich werden lässt, knüpft aufgrund der klaren Und-Verknüpfung erkennbar und bewusst die höhere Vergütung an die Kundenbetreuung in allen drei dort genannten Bereichen oder alternativ die Vorbereitung von Prüfanträgen im Vertragsbereich. Mithin sind dort Arbeitsaufgaben angesprochen, deren Erledigung der Klägerin nicht bzw. nicht in der vorausgesetzten Gesamtheit obliegt. Die Klägerin wurde und wird nach eigenen Angaben ausschließlich im Leistungsbereich eingesetzt. Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale bzw. Heraushebungsmerkmale des Eingangssatzes vermag die Klägerin nicht für sich in Anspruch zu nehmen. Sie ist daher – der tariflichen Eingruppierungsautomatik folgend – nach Bewährungsaufstieg aus der Vergütungsgruppe 5 Ziffer 1 zutreffend in der Vergütungsgruppe 6 Ziffer 1 BAT/AOK-Neu in Verbindung mit der dazu vereinbarten Protokollnotiz eingruppiert. 43

- b. Der von der Klägerin zur Begründung primär bemühte arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsanspruch trägt, wie vom Arbeitsgericht zutreffend erörtert, den zur Feststellung geltend gemachten Vergütungsanspruch ebenfalls nicht.

445

aa. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz hat im Bereich der Vergütungsleistung und mithin für die Eingruppierung nur unter engen Voraussetzungen Relevanz. Er schützt den Arbeitnehmer insoweit nur vor Ungleichbehandlung gegenüber der Gestaltungsmacht des Vertragsarbeitgebers in dessen Zuständigkeitsbereich. Seine Anwendung verlangt deshalb, dass der Arbeitgeber durch eigenes – von tariflichen Vorschriften unabhängiges – Gestalten hinsichtlich der Vergütungsleistung ein eigenes Regelwerk bzw. eine eigene Ordnung geschaffen hat. Nicht anwendbar ist er hingegen in Fällen des bloßen Normvollzugs (Schlewing in Gröger, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 2. Auflage 2014, Teil 7 Rz. 109/110 m. w. N.). Gewährt der Arbeitgeber hingegen Leistungen nach einem eigenen, bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip, so ist der Gleichbehandlungsgrundsatz mit der Folge anzuwenden, dass der Arbeitnehmer – bei Ausschluss ohne hinreichenden sachlichen Grund – eine entsprechende Leistung verlangen kann (Schlewing, aaO, Rz 111 m. w. N.).

46

Arbeitnehmer werden insoweit dann nicht sachfremd benachteiligt, wenn sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, einzelnen Arbeitnehmern oder einer Gruppe von Arbeitnehmern die anderen Beschäftigten gewährten Leistungen vorzuenthalten (BAG, Urteil vom 16. Juni 2010 – 4 AZR 928/08 – ZTR 2011, S. 36 ff m. w. N.). Dabei ist eine Differenzierung nur dann als sachfremd anzusehen, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gibt, die getroffene Regelung mithin bei einer am Gleichheitsgedanken orientierten Betrachtungsweise als willkürlich angesehen werden muss (BAG, aaO unter Bezugnahme auf BVerfG, Urteil vom 15. Oktober 1985 – 2 BvL 4/83 – BVerfGE 71, S. 39 ff). Eine vom Arbeitgeber nach einem generalisierenden Prinzip gewährte freiwillige Leistung kann grundsätzlich mit einer Stichtagsregelung verbunden werden. Entscheidendes Kriterium für die Zulässigkeit einer durch Stichtage bedingten Gruppenbildung sind dabei die hinter dieser stehenden Sachgründe, die eine Differenzierung rechtfertigen und regelmäßig über das bloße Bestreben nach Kostenentlastung hinausgehen müssen (BAG, aaO). Die Differenzierungsgründe müssen auch insoweit auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhen, welche die Grenze zur Willkür nicht überschreiten. Selbiges ist nicht bereits dann der Fall, wenn die gewählte Gestaltung objektiv betrachtet nicht die zweckmäßigste und vernünftigste Lösung ist, sondern erst dann, wenn sich ein sachgerechter Grund für die fragliche Regelung nicht mehr finden lässt (BAG, Urteil vom 12. Dezember 2007 – 10 AZR 24/07 – juris). Werden Stichtage in danach zulässiger Weise formuliert, sind die damit im Interesse einer Pauschalierung und der Praktikabilität unvermeidlich verbundenen Härten im Einzelfall regelmäßig hinzunehmen (BAG, Urteil vom 23. Februar 1994 – 4 AZR 165/93 – ZTR 1994, S. 462 ff m. w. N.).

47

bb. Die von der Beklagten vorliegend zur übertariflichen Eingruppierung in der Vergütungsgruppe 7 BAT/AOK-Neu zum Stichtag 1. Oktober 2012 getroffene Regelung, die schon aus Gründen der nicht gewährten Schriftform (§ 73 BPersVG) keine wirksam mit dem Gesamtpersonalrat vereinbarte Dienstvereinbarung ist, folgt einem vom tariflichen Normvollzug abweichenden, selbst gesetzten und generalisierenden Prinzip. Sie trifft eine Differenzierung zwischen Arbeitnehmern bzw. Gruppen von Arbeitnehmern in doppelter Weise, nämlich erstens bezogen auf das Vorliegen einer mindestens zehnjährigen Eingruppierung bzw. Bewährung in der Vergütungsgruppe 6 BAT/AKO-Neu und zweitens

48

einmalig und ausschließlich bezogen auf den Stichtag 1. Oktober 2012. Diese in der Folge zu unterschiedlichen Behandlungen führende doppelte Differenzierung ist – wie vom Arbeitsgericht angenommen – jedoch durch hinreichende, sach- und anlassbezogene Erwägungen der Beklagten ausreichend gerechtfertigt.

(1) Die Anforderung einer zehnjährigen Eingruppierung bzw. Bewährung in der Vergütungsgruppe 6 BAT/AOK-Neu dient, wie von der Beklagten plausibel vorgetragenen, erkennbar der besonderen Wertschätzung langjähriger Mitarbeit in der Versichertenbetreuung auf der Sachbearbeiterebene der Vergütungsgruppen 5 und 6 BAT/AOK-Neu mit Wirkung regional im Bereich der fusionierten AOK W. Eine Differenzierung der Eingruppierung nach bestimmten zurückgelegten Tätigkeits- bzw. Bewährungszeiten ist ein allgemein akzeptiertes, gängiges Merkmal in tariflichen Vergütungsordnungen wie bei der Bemessung individuell zu vereinbarender Vergütung. Auch der BAT/AOK-Neu knüpft in der Anlage 1 a – wie die Protokollnotiz zur dortigen Vergütungsgruppe 6 Ziffer 1 zeigt, ausdrücklich an dieses Differenzierungsmerkmal als solches an. 49

Grund für die Regelung war die unbestrittene Absicht der Beklagten, einen Schritt zur Angleichung des ursprünglich tätigkeitsbedingt unterschiedlichen Vergütungsniveaus in den Bereichen der fusionierten AOK´en zu unternehmen. Bei fortan – mit dem Erreichen der einheitlichen Zielorganisation – identischem Aufgabenzuschnitt in allen Regionen kann ein gleichwohl unterschiedliches Vergütungsniveau zu Akzeptanzproblemen in der Mitarbeiterschaft führen und ist geeignet, die Mitarbeiter eines Fusionspartners – jedenfalls gefühlt – als Verlierer des Fusionsprozesses erscheinen zu lassen. Dem entgegen zu wirken ist ein sachlich begründetes, legitimes Ziel. Es ist aus Sicht der Berufungskammer evident, dass die aus der Maßnahme denknotwendig folgende Erweiterung des Kreises in der Vergütungsgruppe 7 BAT/AOK-Neu eingruppierter Sachbearbeitungskräfte im Bereich der früheren AOK W geeignet ist, die angestrebte Zielsetzung der Angleichung und Akzeptanzsteigerung zu fördern. Sachlich nachvollziehbar ist ebenfalls der Ansatz der Beklagten, insoweit nur langjährig beschäftigte Kräfte zu begünstigen und die kurzzeitig Beschäftigten auf die Möglichkeit interner Weiterbildung zu verweisen, womit diesen alternativ ein gangbarer Weg zum Aufstieg innerhalb der Vergütungsordnung eröffnet ist. Die Annahme, dass langjährig Beschäftigte sich mit der Aufnahme langfristig zu verfolgender Entwicklungsperspektiven schwerer tun, als dies von anderen Beschäftigtengruppen erwartet werden kann, ist dabei – unabhängig vom Lebensalter der Beschäftigten welches mit der Dauer einer bestimmten Eingruppierung nicht in fester Relation steht – ebenfalls plausibel. Die als Voraussetzung gewählte Beschäftigungsdauer von zehn Jahren korrespondiert mit der Zielsetzung, nur besonders langjährig Beschäftigte zu begünstigen. Dabei kann dahinstehen, ob die geschätzte Bezugsgröße, hier die Dauer des internen Weges über die Qualifikation bis hin zur Zulassung und Absolvierung der Lehrgänge zum Fach- und Betriebswirt, exakt zehn Jahre beträgt oder auch in kürzerer Zeit absolviert werden kann. Denn hinsichtlich der Bewertung annähernder Gleichwertigkeit von Zusatzqualifikation auf der einen und Berufserfahrung als Äquivalent auf der anderen Seite kommt der Beklagten als der leistungsgewährenden Arbeitgeberin ein breiter Einschätzungs- und Beurteilungsspielraum zu. Dieser ist vorliegend nicht in willkürlich scheinender Weise überschritten, sondern vom Versuch zur Bestimmung einer handhabbaren und interessengerechten Bezugsgröße bestimmt. Ob die gewählte Anforderung insoweit als die denkbar zweckmäßigste und vernünftigste mögliche Variante erscheint ist – da sie zumindest sachlich begründbare Überlegungen integriert – angesichts der insoweit anzulegenden weiten rechtlichen Maßstäbe nicht relevant. 50

(2) Unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung ist ferner nicht zu beanstanden, dass sich die Beklagte vorliegend entschieden hat, die außertarifliche Eingruppierung nur einmalig, bei Vorliegen der in zulässiger Weise definierten Anforderungen an die Tätigkeitsdauer in der Vergütungsgruppe 6 BAT/AOK-Neu, mit selbiger verbunden ausschließlich zum Stichtag 1. Oktober 2012 zu gewähren. Wie nach der zitierten Rechtsprechung insoweit für zulässige Stichtagsregelungen vorauszusetzen, kann sich die Beklagte auch insoweit auf hinter dieser Regelung stehende, die Differenzierung rechtfertigende Sachgründe berufen. Diese vermögen hier – was hinreichend ist – jedenfalls den Vorwurf einer zweckwidrigen Gestaltung oder der Willkür auszuschließen. So bildet der von der Beklagten gewählte Stichtag zunächst den Anlass der Regelung, nämlich die Herstellung der Zielorganisation zum gleichen Datum ab. Weiterhin korrespondiert mit der Stichtagsregelung, dass die Beklagte lediglich aus der Vergangenheit resultierende Unterschiede im Tätigkeitszuschnitt und damit verbundene regionale Eingruppierungsvorteile ausgleichen wollte, wozu angesichts der seither einheitlichen Organisationsstrukturen vom Entscheidungszeitpunkt her betrachtet für die Zukunft, mithin perspektivisch kein Anlass mehr bestand. Denn die Beschäftigten beider Fusionspartner haben seit dem 1. Oktober 2012 die Möglichkeit, unter gleichen organisatorischen Rahmenbedingungen bei identischen tariflichen Eingruppierungsmerkmalen für ihre individuelle Weiterentwicklung im tariflichen Eingruppierungsgefüge zu sorgen.

Eine insoweit dauerhafte Ablösung von den Tätigkeitsmerkmalen der tariflichen Vergütungsordnung – die ausdrücklich nicht gewollt war und der Beklagten nach Auffassung der Berufungskammer wegen einer einmalig begünstigenden zumal konkret anlassbezogenen übertariflichen Eingruppierungsentscheidung auch nicht oktroyiert werden kann – wäre der Zielsetzung der Beklagten hingegen abträglich gewesen. Denn zum einen war – zugleich unter mittelbarer Bestimmung des wirtschaftlichen Rahmens – nur eine akzeptanzfördernde Angleichung und keine völlige Ausgleichung der gewachsenen Unterschiede gewollt. Zum anderen sollte gerade ein einmaliger, den Fusions- und Umorganisationsprozess begleitender Effekt erzielt und gerade keine dauerhafte Abkehr vom Kausalgefüge einer Steigerung der persönlichen Qualifikation als Voraussetzung der Übertragung höherwertiger Tätigkeit mit der Folge einer höheren tariflichen Eingruppierung vorgenommen werden, welche mit entsprechenden Fehlanreizen verbunden wäre.

52

(3) Eine besondere Härte für die Klägerin im Einzelfall, die zweckwidrig über die mit der Stichtagsregelung verbundene Pauschalierung und das intendierte Bedürfnis nach rechtssicherer Abgrenzung hinausgeht – was regelmäßig auch in Grenzfällen hingenommen werden muss – vermag auch die Berufungskammer nicht zu erkennen. Dabei ist es irrelevant, ob das Erfordernis der zehnjährigen Bewährung zum Stichtag 1. Oktober 2012 um drei oder um sechs volle Monate verpasst war, weshalb es insoweit keiner weitergehenden Feststellungen bedarf. Denn in beiden Fällen ist der Abstand zu den von der Beklagten formulierten Voraussetzungen in zeitlicher Hinsicht wie nach den Beschäftigungsumständen so deutlich, dass der Ausschluss der Klägerin von der Leistung ohne Weiteres der mit der Kombination aus Stichtag und Bewährungszeit verbundenen Ziel- und Zweckbestimmung entspricht.

53

(4) Letztlich bindet auch der im Verfahren 8 Sa 1631/14 im Einzelfall geschlossene Prozessvergleich die Beklagte hier unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung nicht. Insoweit war für den Vergleichsabschluss die Berücksichtigung und etwaige Einbeziehung von Vorbeschäftigungszeiten aus einem dem jetzigen Arbeitsverhältnis vorausgehenden früheren Arbeitsverhältnis zwischen der Beklagten und der dort klageführenden Partei im

54

Bereich der vorliegend einschlägigen Vergütungsgruppen relevant, womit schon kein vergleichbarer Sachverhalt, sondern ein von der Beklagten nicht bedachter und geregelter Sonderfall vorlag.

- c. Soweit die Klägerin mit ihrem Rechtsmittel daneben Gesichtspunkte des AGG überhaupt noch ansprechen will, bietet die Berufungsbegründung jedenfalls keinen Anlass, den in jeder Hinsicht nachvollziehbaren Erwägungen des Arbeitsgerichts etwas hinzuzufügen. Dieses hat anknüpfend an höchstrichterliche Rechtsprechung (BAG, Urteil vom 19. Dezember 2013 – 6 AZR 94/12 – juris) zutreffend entwickelt, dass die hier vorliegende, allenfalls mittelbare Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters als verpöntes Merkmal i. S. d. § 1 AGG nach § 3 Abs. 2 Halbs. 2 AGG im konkreten Fall durch legitime Ziele und die Wahl verhältnismäßiger Mittel zu deren Durchsetzung als gerechtfertigt betrachtet werden kann.

556

Rechtmäßige Ziele i. S. d. § 3 Abs. 2 AGG können alle nicht diskriminierenden und auch im Übrigen legalen Ziele sein. Es muss sich dabei also nicht wie bei der Rechtfertigung einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters nach § 10 AGG bzw. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG um sozialpolitische Ziele handeln (BAG, aaO). Die differenzierenden Maßnahmen – hier im Kontext Betriebszugehörig und Stichtagsregelung – waren geeignet und erforderlich, um die dargestellten legitimen Ziele zu erreichen. Der damit verbundene Eingriff in die Rechte der die Klägerin einschließenden, vorliegend nicht begünstigten Beschäftigtengruppe ist dabei unter Berücksichtigung seiner nicht erheblichen Intensität im Verhältnis zur Bedeutung der von der Beklagten verfolgten Ziele insgesamt als noch angemessen hinzunehmen.

57

- III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

580

Gründe für die Zulassung der Revision gem. § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht ersichtlich. Der Rechtsstreit wirft weder entscheidungserhebliche Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung auf noch weicht die Berufungskammer vorliegend in entscheidungserheblicher Weise von obergerichtlicher Rechtsprechung ab.

60