

- Abschrift -



z.B.	WV:	SB	BV	RA
URKUNDE	EINGEGANGEN			Vorsitzende und Richter
10/2011	05. Nov. 2021			
10/2011	Rechtsanwältin			
Mit. Stellungn.	zahlen	Frist		

Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Im Namen des Volkes

Urteil

14 Sa 134/21 E
3 Ca 51/20 E ArbG Hannover

In dem Rechtsstreit

Verkündet am: 08.10.2021

_____ Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

– Kläger und Berufungsbeklagter –

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwälte Dr. Kluge, Fischer-Lange, Schiffgraben 17, 30159 Hannover

gegen

Landeshauptstadt _____

– Beklagte und Berufungsklägerin –

Prozessbevollmächtigte:

hat die ■. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Verhandlung vom 8. Oktober 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ■ so- wie den ehrenamtlichen Richter Herrn ■ und den ehrenamtlichen Richter Herrn ■ als Beisitzer für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 12.01.2021 – 3 Ca 51/20 E – wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Der Streitwert wird für das Berufungsverfahren auf 9.704,52 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers.

Der Kläger ist seit dem 01.08.1981 bei der beklagten Stadt beschäftigt, zuletzt seit März 1998 als Gartenmeister in Vollzeit in der Funktion des Leiters eines Grünflächenbetriebs mit der Dienstbezeichnung „Betriebsleiter Werkhof/Gartenmeister“.

In § 2 des Arbeitsvertrages vom 24.02.1998 heißt es:

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Verbände (VKA) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die für die Stadt jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung. Daneben gelten die für den Bereich der Stadtverwaltung bestehenden und künftig zu erlassenden Anordnungen.

Über-/ außertarifliche Leistungen werden nicht gewährt.

...“

Der Kläger war zunächst in die Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 8 BAT eingruppiert. Ab Inkrafttreten des TVöD wurde der Kläger zunächst in die Entgeltgruppe 9s übergeleitet. Seit Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TVöD-VKA zum 01.01.2017 vergütet die Beklagte den Kläger nach der Entgeltgruppe 9a TVöD-VKA.

Die Beklagte unterrichtete ihre Mitarbeiter über die Entgeltordnung durch verschiedene Personalrundschreiben bzw. persönliche Anschreiben. Im Personalrundschreiben Nr. 03/17 vom 01.02.2017 wies die Beklagte ihre Mitarbeiter daraufhin, dass ein Antrag auf Höhergruppierung bei unveränderter Tätigkeit aufgrund der neuen Entgeltordnung innerhalb Jahresfrist bis zum 31.12.2017 gestellt werden müsse, und sie verwies auf einen von ihr erstellten Antragsvordruck. Hierauf hatte die Beklagte den Kläger kurz zuvor bereits in einem Anschreiben zur Überleitung in die Entgeltordnung informiert.

Der Kläger stellte am 21.12.2017 mit Hilfe des von der Beklagten zur Verfügung gestellten Formulars „Anlage 1 Antrag auf Höhergruppierung nach Entgeltordnung zum TVöD-VKA“ einen entsprechenden Antrag (Anlage K3 zur Klagschrift). Mit Personalschreiben Nr. 07/17 vom 06.06.2017 unterrichtete die Beklagte erneut über die Höhergruppierung nach der Entgeltordnung und verwies auf den Antragsvordruck Anlage 1. Weiter wies die Beklagte in diesem Schreiben darauf hin, dass sie abweichend von den tarifvertraglichen Regelungen nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA die zentrale Entscheidung getroffen haben, den Beschäftigten die Gelegenheit

zu eröffnen, die Entscheidung, ob eine Höhergruppierung erfolgen soll, nach Übersendung eines entsprechenden Vertragsangebotes zu treffen. Weiter heißt es dort: „Nur wenn das Vertragsangebot angenommen wird, tritt die Rechtsfolge der Höhergruppierung ein und ist bindend.“

Die Beklagte bewertet die vom Kläger unverändert auszuübende Tätigkeit als Gartenmeister mit der Entgeltgruppe 9b TVöD-VKA. Mit Schreiben vom 24.09.2018 übersandte sie dem Kläger zwei Ausfertigungen eines Änderungsvertrages mit der Bitte, beide zu unterzeichnen und bis zum 29.10.2018 zurückzugeben. Der Änderungsvertrag sah insbesondere eine Höhergruppierung des Klägers in die Entgeltgruppe 9b TVöD ab dem 01.01.2017 vor. Dem beigefügten Berechnungsbogen war zu entnehmen, dass die Beklagte den Kläger in dieser Entgeltgruppe zunächst ab dem 01.01.2017 in die Stufe 5 eingruppiert hätte und dass er die Stufe 6 aufgrund der Besitzstandszulage gemäß § 29a Abs. 3 TVöD-VKA zum 01.11.2017 erreicht hätte.

Der Kläger unterzeichnete diese Änderungsverträge nicht, weil er mit der vorläufigen Rückstufung in die Stufe 5 nicht einverstanden war und auch nicht das Entfallen seiner bisherigen Meisterzulage in Kauf nehmen wollte. Nachdem der Kläger im Dezember 2018 mit dem Tag der Bewertung seiner Stelle nach Entgeltgruppe 9b eine persönliche Zulage beantragt hatte, teilte ihm die Beklagte per E-Mail vom 22.03.2019 mit, dass er das Angebot zur Höhergruppierung nicht angenommen habe und er aus diesem Grunde nicht an eventuellen Hebungen im Rahmen von Stellenplananträgen teilnehmen könne. Die Betriebsleiter im Fachbereich des Klägers mit identischer Tätigkeit, die die angebotenen Verträge unterzeichnet hatten, vergütet die Beklagte nach Entgeltgruppe 9b.

Mit Schreiben vom 21.01.2020 machte der Kläger gegenüber der Beklagten die Vergütung nach Entgeltgruppe 9b Stufe 6 TVöD-VKA ab dem 01.01.2019 und hilfsweise nach Stufe 5 ab 01.01.2017 geltend. Der Kläger übt seine Tätigkeit aktuell unverändert in derselben Weise aus, wie zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Entgeltordnung zum 01.01.2017.

Mit seiner am 19.06.2020 bei Gericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9b Stufe 5 TVöD-VKA ab 01.01.2017 und Stufe 6 ab 01.11.2017 geltend gemacht und die Auffassung vertreten, die Beklagte könne die Rechtsfolge der Höhergruppierung nicht von zusätzlichen Voraussetzungen wie der Unterzeichnung eines Vertragsangebots abhängig machen.

Der Kläger hat beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab dem 01.01.2017 nach der Entgeltgruppe 9b, Stufe 5 TVöD-VKA zu vergüten.
Hilfsweise, für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1.:
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab dem 01.11.2017 nach der Entgeltgruppe 9b, Stufe 6 TVöD-VKA zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe keinen Anspruch auf die begehrte Vergütung, weil er sich bewusst gegen die Annahme des ihm unterbreiteten Vertragsangebots entschieden habe. Damit habe er zugleich zum Ausdruck gebracht, dass sein Antrag vom 22.12.2017 nicht mehr gelte. Das Recht, eine Höhergruppierung nach neuem Recht zu beantragen, sei mit Ablauf der einjährigen Ausschlussfrist gemäß § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA untergegangen.

Wegen des weiteren erstinstanzlichen Sachvortrags der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Sitzungsprotokoll vom 16.07.2020 verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag stattgegeben und über den Hilfsantrag im Tenor keine Entscheidung getroffen. Wegen der Begründung im Einzelnen wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils Bezug genommen.

Mit ihrer Berufung verfolgt die Beklagte ihr erstinstanzliches Klagabweisungsbegehren weiter: Nach dem letzten Personalrundschreiben habe die Beklagte nach § 133, 157 BGB davon ausgehen können, dass sich der Antrag des in der Anlage K3 auf die von der Beklagten angebotene vertragliche Lösung außerhalb von § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA beziehe und kein Antrag nach dieser Vorschrift sei. Er habe den Anspruch auf Höhergruppierung nach diesem Verfahren verwirkt. Weiterhin unterscheidet das angefochtene Urteil nicht zwischen der Geltendmachung nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA und der Geltendmachung nach § 37 TVöD. Der Kläger habe mit dem von der Beklagten zur Verfügung gestellten Formular eindeutig keinen Antrag auf Zahlung einer bestimmten Vergütung gestellt. Die Geltendmachung könne nur 6 Monate ab Eingang des Schreibens vom 21.01.2020 zurückwirken.

Die Beklagte beantragt,

unter Abänderung des angefochtenen Urteils vom 12.01.2021 des Arbeitsgerichts Hannover zum Aktenzeichen 3 Ca 51/20 E die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Wegen des weiteren zweitinstanzlichen Sachvortrags der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Sitzungsprotokoll vom 08.10.2021 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet.

Zutreffend ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Klage im Hauptantrag zulässig und begründet ist. Der Kläger hat einen Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe 9b TVöD-VKA aus § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD-VKA i.V.m. der Entgeltordnung und dem Arbeitsvertrag der Parteien.

Zwischen den Parteien besteht Einvernehmen, dass die dem Kläger übertragene Tätigkeit die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 9b der Entgeltordnung Nr. 4 erfüllt. Es liegen bei summarischer Prüfung unter Zugrundelegung der vom Klägerin eingereichten Arbeitsplatzbeschreibung keinerlei Anhaltspunkte dafür vor, dass diese Einschätzung der Parteien unzutreffend sein könnte. Hiervon ist auch bereits das Arbeitsgericht ausgegangen, ohne dass die Beklagte hiergegen im Berufungsverfahren Einwände hervorgebracht hätte. Die Beklagte meint vielmehr, dass der Anspruch des Klägers nicht an der Nichterfüllung der tarifvertraglichen Voraussetzungen nach der Entgeltordnung, sondern an der Ausschlussfrist des § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA scheitere, weil sie den tatsächlich innerhalb der Frist vom Kläger gestellten Antrag nur im Sinne der von ihr aufgestellten Sonderregelungen mit der Vertragslösung verstanden haben könne.

Dies ist jedoch bereits deshalb nicht überzeugend, weil die Beklagte bereits in ihrem Personalrundsreiben 03/17 allgemein auf die Regelung der § 29 ff. TVÜ-VKA hingewiesen und in diesem Zusammenhang unter 2. auf das von ihr selbst zur Verfügung gestellte Formular zur Höhergruppierung gemäß § 12 TVöD i.V.m. der Entgeltordnung im Rahmen der einjährigen Ausschlussfrist verwiesen hatte. Auch im Personalrundsreiben 07/17 wurde auf den Antragsvordruck Anlage 1 hingewiesen, ohne dass sich für die betroffenen Arbeitnehmer die zwingende Schlussfolgerung ergeben konnte, dass dieses Antragsformular aus Sicht der Beklagten ungeeignet sein könnte, die Rechte aus § 29b TVÜ-VKA geltend zu machen.

Anhaltspunkte hierfür ergeben sich auch nicht aus dem Wortlaut des vom Kläger ausgefüllten und unterzeichneten Formulars vom 21.12.2017 selbst. Der Kläger hat mit dem vom ihm eingereichten Antrag das Recht auf Höhergruppierung aus § 29b TVÜ-VKA fristgerecht und in für die Beklagte hinreichend verständlicher Art und Weise geltend gemacht. Der Antrag ist auch nicht etwa deshalb inhaltlich unbestimmt, weil er die begehrte höhere Entgeltgruppe nicht nennt. Es konnte kein Zweifel daran bestehen, dass der Kläger jedenfalls die nach der Entgeltgruppe 9a nächst höhere Entgeltgruppe 9b begehrt und so hat die Beklagte ihn mit dem zugesandten Änderungsvertrag ja auch genau verstanden. Damit kann es dahinstehen, ob nach § 29b TVÜ-VKA überhaupt vorausgesetzt wird, dass der Arbeitnehmer eine bestimmte Entgeltgruppe benennt.

Soweit sich die Beklagte auf die Ausschlussfrist in § 37 TVöD beruft, führt dies nicht zu einer vollständigen oder zumindest teilweisen Klagabweisung im Rahmen einer Eingruppierungsfeststellungsklage. Die begehrte Feststellung unterliegt nicht der tariflichen Ausschlussfrist, sondern betrifft das Recht, sich auf eine höhere als die vom Arbeitgeber zuerkannte Eingruppierung zu berufen. Dieses unterliegt keinem Verfall (*BAG 23.01.2019 – 4 AZR 541/17 – Rn. 31*). Ob

einzelne sich aus der höheren Eingruppierung oder Stufenzuordnung ergebende Differenzansprüche entstanden und wieder verfallen sein könnten, ist nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

Hinsichtlich der Zuordnung zur Stufe 5 seit dem 01.01.2017 besteht zwischen den Parteien kein Streit.

Das Gericht muss nicht mehr über den vom Arbeitsgericht nicht beschiedenen unechten Hilfsantrag hinsichtlich der Erreichung der Stufe 6 ab 01.11.2017 entscheiden. Die Parteien haben außegerichtlich und noch einmal in der mündlichen Verhandlung vom 08.10.2021 klargestellt, dass zwischen ihnen kein Streit darüber besteht, dass der Kläger, wenn er denn Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe 9b Stufe 5 ab dem 01.01.2017 hätte, er am 01.11.2017 in die Stufe 6 eingetreten wäre. Der Antrag ist damit erledigt.

Auch eine Würdigung des weiteren Sachvortrags der Parteien, von deren Darstellung im Einzelnen Abstand genommen wird, führt zu keinem abweichenden Ergebnis.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird hingewiesen.

