

**10 Sa 1018/12**  
29 Ca 179/12  
(ArbG München –Kammer Weilheim –)

Verkündet am: 06.03.2013

Kübler  
Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

E.

– Kläger und Berufungskläger –

Prozessbevollmächtigte:

gegen

W.

– Beklagter und Berufungsbeklagter –

Prozessbevollmächtigter:

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. März 2013 durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Oehme und die ehrenamtlichen Richter Römelt und Beck

für Recht erkannt:

**1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 19.09.2012 – 29 Ca 179/12 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**

**2. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um einen Anspruch des Klägers auf Strukturausgleich.

Der Beklagte ist eine teilrechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung. Seit dem 01.01.1995 ist der am 04.06.1967 geborene Kläger bei ihm als Technischer Angestellter in Vollzeit beschäftigt. Dienstort ist das meteorologische Observatorium H..

In der Vergangenheit fand auf das Arbeitsverhältnis der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung. Originär war der Kläger in die Vergütungsgruppe III, Fallgruppe 2 BAT eingruppiert. Nach Ablauf von zehn Jahren erfolgte zum 01.05.2005 der Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe IIa, Fallgruppe 8b Teil I der Anlage 1a zu § 22 BAT.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde in den zum 01.10.2005 in Kraft getretenen TVöD–Bund übergeleitet. Zu diesem Zeitpunkt war der Kläger 38 Jahre alt und erzielte eine Grundvergütung nach BAT in Höhe von € 2.971,79 brutto. Bei weiterer Anwendbar-

keit des BAT wäre diese Grundvergütung mit Vollendung des 39., 41., 43. und 45. Lebensjahres stufenweise bis auf € 3.419,91 brutto angestiegen.

Mit Schreiben vom 30.01.2006 (Anlage K1 = Bl. 7–8 d. A.) wandte sich der Beklagte an den Kläger. In diesem Schreiben heißt es unter anderem:

*Wesentlicher Bestandteil der Tarifeinigung ist die Einführung eines neuen Bezahlungssystems. Die bisherigen Vergütungsgruppen werden in sogenannte Entgeltgruppen übergeleitet. Das System der Lebensaltersstufen wird durch Entwicklungsstufen ersetzt ...*

*Danach werden sie aufgrund ihrer derzeitigen Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12 des TVÖD übergeleitet. Aufgrund ihres Vergleichsentgelts ergibt sich eine Stufenzuordnung zwischen den Stufen 4 und 5. Daher werden sie einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. Aus dieser individuellen Zwischenstufe erfolgt ihr Aufstieg in die nächste reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe ab 01.10.2007 ...*

*Außerdem erhalten sie – vorbehaltlich noch ausstehender, ergänzender Regelungen – ab 01.10.2009 dauerhaft einen monatlichen Strukturausgleich in Höhe von 100,00 Euro (bei Teilzeittätigkeit anteilig).*

Gemäß § 16 Abs. 1 S. 1 TVÖD–Bund umfasst die Entgeltgruppe 12 nur fünf Stufen. Entgegen der BAT–Struktur, wonach bis zur Vollendung seines 45. Lebensjahres alle zwei Jahre automatisch weitere Vergütungserhöhungen stattgefunden hätten, ist für den Kläger in der TVÖD–Struktur eine Anhebung seiner Bezüge nicht mehr möglich. Die daraus resultierenden Einkommenseinbußen (so genannte Altersexpektanzverluste) werden nach dem Willen der Tarifvertragsparteien über die Zahlung eines Strukturausgleiches grundsätzlich aufgefangen.

Wie angekündigt, erhielt der Kläger ab 01.10.2009 einen Strukturausgleich in Höhe von € 100,00 monatlich.

Unter dem Datum 09.05.2011 teilte der Beklagte dem Kläger Folgendes mit (vgl. Anlage K2 = Bl. 9 d. A.):

*Aufgrund neuer höchstrichterlicher Rechtsprechung zu den Anspruchsvoraussetzungen für die Zahlung eines Strukturausgleichs gemäß § 12 TVÜ–Bund ist eine*

*Überprüfung des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen erforderlich geworden.*

*Aus dieser Überprüfung können sich im Einzelfall unterschiedliche Auswirkungen ergeben. Möglich sind sowohl höhere als auch geringere Zahlungen als bisher sowie ein völliger Wegfall der Zahlungen. Bis zum Abschluss der Überprüfungen werden deshalb die Zahlungen aufgrund des Strukturausgleichs unter Vorbehalt geleistet ...*

*Sollte sich eine Verringerung/ein Wegfall ergeben, erfolgt eine Rückforderung/eine Aufrechnung nach den tarif- und gesetzlichen Bestimmungen.*

*Der Vorbehalt für die Zahlung des Strukturausgleichs erstreckt sich auf die Monate April, Mai und Juni 2011.*

Der Beklagte nahm mit diesen Schreiben Bezug auf eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, wonach Vergütungsgruppe iSv § 12 Abs. 1 S. 2 TVÜ-Bund in Verbindung mit der Anlage 3 TVÜ-Bund diejenige Vergütungsgruppe ist, in welche der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Überleitung in den TVöD tatsächlich – also insbesondere auch nach bereits zuvor erfolgtem Zeit- oder Bewährungsaufstieg – eingruppiert war.

Unter dem Datum 28.06.2011 teilte der Beklagte dem Kläger schließlich mit, dass ein Anspruch auf Zahlung des Strukturausgleichs nach der geänderten Rechtsprechung nicht bestand und deshalb mit Wirkung vom 01.07.2011 die Zahlung des Strukturausgleiches in Höhe von € 100,00 monatlich eingestellt wird. Die unter Vorbehalt für die Monate April bis Juni 2011 geleisteten Beträge rechnete der Beklagte mit der Entgeltabrechnung August 2011 auf.

Mit seiner am 20.04.2012 zum Arbeitsgericht München – Kammer Weilheim – erhobenen Klage macht der Kläger die Strukturausgleichszahlungen in Höhe von € 100,00 brutto monatlich für die Zeit April 2011 bis März 2011 geltend und begehrt daneben Feststellung, dass ab April 2012 der Strukturausgleich weiter zu bezahlen ist.

Der Kläger hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, dass sich ein Anspruch auf Strukturausgleich bereits aus der Zusage vom 30.01.2006 ergebe, welche insofern Vertragsbestandteil geworden sei. Außerdem habe der Beklagte die Regeln über die Gewährung der

Strukturzulage längere Zeit in dem Sinne ausgelegt, dass sie von der originären Vergütungsgruppe ausgegangen sei. Der Kläger habe deshalb darauf vertrauen dürfen. Die Streichung der Zulage stelle deshalb eine unzulässige Rechtsausübung dar.

Der Kläger hat weiter die Auffassung vertreten, dass sich durch die neue Auslegung der Anspruchsvoraussetzungen für den Strukturausgleich eine planwidrige Regelungslücke ergebe. Diese müsse im Wege der Rechtsfortbildung dahingehend geschlossen werden, dass Arbeitnehmer mit abgeschlossenem Aufstieg gleich den Arbeitnehmern behandelt werden, welche originär in Vergütungsgruppe III eingruppiert waren und deren Bewährungsaufstieg nach IIa vor dem Überleitungstichtag noch nicht abgeschlossen gewesen sei.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt:

*Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 1.224,89 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus € 1.200,00 seit 01.04.2012 zu bezahlen.*

Der Beklagte hat beantragt:

*Klageabweisung*

Der Beklagte hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, dass er die Gewährung einer Strukturzulage nicht zugesagt habe. Die Zahlung sei stets explizit unter Vorbehalt erfolgt. Der Klageanspruch sei auch nicht im Wege der Rechtsfortbildung zu begründen. Aus den Niederschriftserklärungen zu § 12 TVÜ–Bund ergebe sich, dass den Tarifvertragsparteien bei Abschluss des Tarifvertrages durchaus bewusst gewesen sei, dass es in Einzelfällen zu Härten kommen könne.

Mit Urteil vom 19.09.2012 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung des Strukturausgleichs aus § 12 Abs. 1 Satz TVÜ–Bund iVm Anlage 3 TVÜ–Bund. Nach der Rechtsprechung sei unter Vergütungsgruppe im Sinne von § 12 Abs. 1 Satz 2 TVÜ–Bund iVm Anlage 3 zum TVÜ–Bund diejenige Vergütungsgruppe zu verstehen, in welcher der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Überleitung in

den TVöD tatsächlich – auch beispielsweise nach bereits zuvor erfolgtem Zeit- oder Bewährungsaufstieg – eingruppiert gewesen sei. Nicht maßgeblich sei dagegen die „originäre“ Vergütungsgruppe. Für die Konstellation des Klägers (Vergütungsgruppe III BAT zum 01.10.2005 bereits erreicht und Überleitung in Entgeltgruppe 12 TVÖD) sei ein Strukturgleich nicht vorgesehen. Eine Anspruchsgrundlage ergebe sich auch nicht aus dem Schreiben des Beklagten vom 30.01.2006, da dies keine individualvertragliche, übertarifliche Zusage enthalte. Soweit sich darin die Formulierung „vorbehaltlich noch ausstehender, ergänzender Regelungen“ finde, handele es sich auch nicht um einen auflösend bedingten Vorbehalt bis zur Aufnahme der monatlichen Zahlungen am 01.10.2009. Anhaltspunkte, warum sich dieser Vorbehalt allein auf den Zahlungsbeginn und nicht auch zum Beispiel auf die Höhe beziehen solle, seien nicht ersichtlich. Außerdem sei der Begriff „Regelung“ weit zu verstehen. Danach habe sich der Beklagte tariftreu nach den Vorschriften des TVÜ-Bund verhalten wollen und somit die Gewährung des Strukturgleichs unter dem Vorbehalt der richtigen Rechtsanwendung gestellt. Auch aus dem Schreiben vom 09.05.2011 ergebe sich nicht, dass die Strukturzulage vorher vorbehaltlos gewährt worden sei. Eine ergänzende Auslegung von § 12 Abs. 1 TVÜ-Bund in Verbindung mit Anlage 3 TVÜ-Bund führe ebenfalls nicht zu einem Anspruch des Klägers auf Strukturzulage. Insofern fehle es an einer unbewussten Regelungslücke. Die Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 12 TVÜ-Bund ergebe ausdrücklich, dass sich die Tarifvertragsparteien der Tatsache bewusst gewesen seien, dass es in Einzelfällen sowohl zu überproportional positiven Folgen als auch zu Härten kommen könne.

Das Urteil wurde dem Kläger am 15.10.2012 zugestellt. Hiergegen hat er am 09.11.2012 Berufung eingelegt, welche er am Montag, dem 17.12.2012, begründet hat.

Der Kläger begründet seine Berufung zunächst damit, dass das Arbeitsgericht die für rechtsgeschäftliche Erklärungen geltenden Auslegungsgrundsätze falsch angewandt habe. Der Einschub „vorbehaltlich noch ausstehender, ergänzender Regelungen“ im Schreiben vom 30.01.2006 des Beklagten habe vom Kläger dahingehend verstanden werden dürfen, dass die Zahlungen ab 01.10.2009 dauerhaft gewährt würden, wenn sich *bis dahin* nicht noch etwas ändern sollte. Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht auch dem Umstand keine Bedeutung beigemessen, dass der Beklagte im Schreiben vom 09.05.2011 die Notwendigkeit gesehen habe, die Auszahlung für die Zukunft erneut unter Vorbehalt

zu stellen. Im Übrigen enthalte die Strukturausgleichstabelle eine planwidrige Regelungslücke. Ganz offensichtlich hätten die Tarifvertragsparteien übersehen, Strukturausgleichsregelungen für die Konstellation, dass ein in die Entgeltgruppe 12 übergeleiteter Arbeitnehmer noch vor der Überleitung von der Vergütungsgruppe III in die Vergütungsgruppe IIa aufgestiegen sei, in die Tabelle aufzunehmen. Den Kläger treffe es besonders hart, da sein Aufstieg vor Überleitung gerade einmal fünf Monate her sei, während ein vergleichbarer Kollege, dessen Aufstieg erst kurz nach Überleitung erfolge, sowohl nach alter als auch nach neuer Auslegung der Tabelle weiterhin € 100,00 brutto monatlich erhalte. Diese Ungerechtigkeit könnten die Vertragsparteien in ihrer Niederschriftserklärung nicht gemeint haben (Beweisangebot: Einholung einer Tarifauskunft). Im Rahmen der gebotenen Auslegung müsse bei den vor der Überleitung von III in IIa aufgestiegenen Arbeitnehmern auf die originäre Gruppe III zurückgegriffen werden.

Der Kläger beantragt:

*Das Urteil des Arbeitsgerichts München – Kammer Weilheim – vom 19.09.2012 – 29 Ca 179/12 – wird abgeändert. Es wird nach den Schlussanträgen erster Instanz erkannt.*

Der Beklagte beantragt,

*die Berufung zurückzuweisen.*

Der Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Mit dem Schreiben vom 30.01.2006 habe der Beklagte nur wiedergegeben, was nach seiner damaligen Auffassung tarifrechtlich gelten sollte. Eine einzelvertragliche Zusage sei mit dem Schreiben nicht verbunden gewesen. Im Übrigen sei in dieser Mitteilung auch ganz konkret darauf hingewiesen worden, dass die Umstellung auf den TVöD-Bund „automatisch“ erfolge und eine Vertragsumstellung gerade nicht notwendig sei. Eine ergänzende Auslegung der Strukturausgleichstabelle käme schon deshalb nicht in Betracht, weil der Kläger keine unbewusste Regelungslücke dargetan habe. Diese würde voraussetzen, dass sich die Tarifpartner bei Abschluss der Anlage 3 nicht darüber im Klaren gewesen seien, dass Mitarbeiter mit der Kombination Entgeltgruppe 12/Vergütungsgruppe IIa vom Strukturausgleich ausgeschlossen seien. Insofern komme es nicht darauf an, ob deren Berücksichtigung

grundsätzlich möglich oder sinnvoll sei. Es sei nicht Aufgabe der Gerichte, Tarifverträge auf ihre inhaltliche Angemessenheit zu prüfen und eigenes Regelungsermessen an Stelle des Regelungsermessens der Tarifvertragsparteien zu setzen. Im Übrigen sei zu berücksichtigen, dass ein Anspruch auf Strukturausgleich nach Anlage 3 auch in solchen Fällen nicht vorgesehen sei, in welchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe IXb (nach Aufstieg aus X) in die Entgeltgruppe 2 überführt worden seien. Eine ergänzende Tarifauslegung komme schließlich deshalb nicht in Betracht, weil mehrere Möglichkeiten bestünden, die (unterstellte) Regelungslücke zu schließen. Dies auch gerade deshalb, weil nicht nur Beschäftigte mit der Kombination 12/IIa betroffen seien.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Schriftsatz des Klägers vom 17.12.2012 (Bl. 96–99 d. A.), den Schriftsatz des Beklagten vom 20.02.2013 (Bl. 116–121 d. A.) sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 06.03.2013 (Bl. 122–124 d. A.) verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Berufung des Klägers hat in der Sache keinen Erfolg.

#### **I.**

Die gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig, §§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

#### **II.**

Die Berufung des Klägers ist in der Sache jedoch ohne Erfolg.

Zutreffend ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass dem Kläger ein Anspruch auf einen monatlichen Strukturausgleich gem. § 12 Abs. 1 Satz 1 TVÜ–Bund in Verbindung mit Anlage 3 TVÜ–Bund nicht zusteht.

1.) Ein solcher Anspruch des Klägers ergibt sich zunächst nicht unmittelbar aus § 12 Abs. 1 Satz 1 TVÜ–Bund in Verbindung mit Anlage 3 TVÜ–Bund.

a) Soweit für den vorliegenden Rechtsstreit von Bedeutung regelt Anlage 3 zu TVÜ–Bund folgendes:

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe bei In-Kraft-Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszuschlag Zuschlag Stufe 1, 2 bei In-Kraft-Treten TVÜ	Lebensaltersstufe bei In-Kraft-Treten TVÜ	Höhe Ausgleichsbetrag	Dauer
12	III	Ila nach 10 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft

b) Der Kläger war zum Zeitpunkt der Überleitung in den TVÖD–Bund nicht in die Vergütungsgruppe III eingruppiert. Unstreitig war zu diesem Zeitpunkt bereits der Aufstieg in die Vergütungsgruppe Ila erfolgt. Vergütungsgruppe im Sinne von § 12 Abs. 1 Satz 2 TVÜ–Bund i. V. m. Anlage 3 zum TVÜ–Bund ist diejenige Vergütungsgruppe, in welche der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Überleitung in den TVÖD tatsächlich, namentlich auch nach bereits zuvor erfolgtem Zeit- oder Bewährungsaufstieg – eingruppiert gewesen ist (*LAG Baden–Württemberg 15. Dezember 2010 – 13 Sa 73/10 – Rn. 35, ZTR 2011, 232; BAG 22. April 2010 – 6 AZR 962/08 – Rn. 18, BAGE 134, 184*).

2.) Der Anspruch des Klägers auf die Strukturzulage ergibt sich auch nicht im Wege einer ergänzenden Auslegung von § 12 Abs. 1 TVÜ–Bund i. V. m. Anlage 3 TVÜ–Bund.

- a) Grundsätzlich gilt, dass tarifvertragliche Regelungen auch einer ergänzenden Auslegung zugänglich sind. Eine solche kommt jedoch dann nicht in Betracht, wenn die Tarifvertragsparteien eine regelungsbedürftige Frage bewusst ungeregelt gelassen haben und dies in einer entsprechenden Auslassung seinen Ausdruck findet (*BAG 20. Mai 1999 – 6 AZR 451/97 – zu B I 2 der Gründe, BAGE 91, 358*). Liegt eine solche bewusste Regelungslücke vor, ist die Ausfüllung durch die Gerichte unzulässig, weil dies einen Eingriff in die Tarifautonomie darstellen würde (*BAG 24. Februar 1988 – 4 AZR 614/87 – BAGE 57, 334 mwN*). Solche Lücken können jedoch ausnahmsweise dann geschlossen werden, wenn die Schließung der Tarifrücke in einer bestimmten Weise von Rechtswegen zwingend geboten ist (*BAG 21. April 2010 – 4 AZR 750/08 – Rn. 33, ZTR 2010, 571 mit Verweis auf BAG 13. November 1985 – 4 AZR 234/84 – BAGE 50, 137 [Gewährung einer tariflichen „Ehefrauenzulage“ auch an weibliche Arbeitnehmer] und BAG 29. April 2004 – 6 AZR 101/03 – BAGE 110, 277 [Gewährung eines Ortszuschlages auch an Angestellte in einer Lebenspartnerschaft]*). Eine bewusste Regelungslücke liegt vor, wenn die Tarifvertragsparteien eine regelungsbedürftige Frage erkennbar gewollt ungeregelt gelassen haben und dies in einer entsprechenden Auslassung seinen Ausdruck findet, wobei die Auslassung ihre Ursache auch darin haben kann, dass die Tarifvertragsparteien sich über die betreffende Frage nicht haben einigen können (*MünchKommBGB/Müller–Glöge 6. Aufl. 2012 Rn. 361 mwN*).

Dagegen haben die Gerichte bei unbewussten Regelungslücken grundsätzlich die Möglichkeit und die Pflicht (*BAG 23. Januar 1980 – 4 AZR 105/78 – BAGE 32, 364*), diese zu schließen, wenn sich unter Berücksichtigung von Treu und Glauben ausreichende Anhaltspunkte für den mutmaßlichen Willen der Tarifvertragsparteien ergeben (*BAG 20. Mai 1999 – 6 AZR 451/97 – B I 2 der Gründe; 3. November 1998 – 3 AZR 432/97 – zu I 2 a der Gründe, ZTR 1999, 375; 10. Dezember 1986 – 5 AZR 517/85 – BAGE 54, 30*). Für die ergänzende Tarifauslegung bei unbewussten Regelungslücken ist jedoch erforderlich, dass sich aus dem Tarifvertrag selbst hinreichende Anhaltspunkte dafür ergeben, dass die Tarifvertragsparteien beabsichtigt hatten, eine vollständige Regelung zu schaffen (*BAG 21. April 2010 – 4 AZR 750/08 – Rn. 34, aaO*). Daneben ist erforderlich, dass die ausdrücklich vereinbarten Tarifregelungen eindeutige Hinweise darauf enthalten, wie die Tarifver-

tragsparteien nach ihrem mutmaßlichen Willen die nicht beabsichtigte Fallkonstellation geregelt haben würden, wenn sie die Lückenhaftigkeit erkannt hätten (*BAG 24. September 2008 – 4 AZR 642/07 – Rn. 25 mwN, AP TVG § 1 Nr. 57*). Fehlt es an sicheren Anhaltspunkten dafür, welche Regelungen die Tarifvertragsparteien getroffen hätten und sind verschiedene Regelungen denkbar, scheidet die Ausfüllung der tariflichen Regelungslücke durch die Arbeitsgerichte wegen des damit verbundenen Eingriffs in die durch Art. 9 Abs. 3 GG allein den Tarifvertragsparteien zugewiesene Gestaltungsfreiheit aus (*BAG 21. April 2010 – 4 AZR 750/08 – Rn. 34 aE, aaO; 10. Dezember 1986 – 5 AZR 517/85 – BAGE 54, 30; 24. Februar 1988 – 4 AZR 614/87 – BAGE 57, 334; 23. September 1981 – 4 AZR 569/79 – BAGE 36, 218*).

- b) An dieser Stelle kann dahinstehen, ob es sich bei der Nichtgewährung eines Strukturausgleichs für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche von der Vergütungsgruppe IIa in die Entgeltgruppe 12 übergeleitet worden sind, um eine bewusste oder unbewusste Auslassung handelt. Für eine unbewusste Auslassung könnte jedoch allenfalls sprechen, dass den Tarifvertragsparteien zum Zeitpunkt der Einigung auf die Anlage 3 TVÜ–Bund nicht bekannt sein konnte, wie die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung das Tatbestandsmerkmal „Vergütungsgruppe bei Inkrafttreten TVÜ“ verstehen würde. Dagegen spricht allerdings – und darauf hat das Arbeitsgericht zu Recht hingewiesen – dass die Tarifvertragsparteien eine Vielzahl von Kombinationsmöglichkeiten mit differenzierten Rechtsfolgen geregelt und gleichzeitig in der Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 12 TVÜ–Bund festgehalten haben, dass sie sich angesichts der Fülle der denkbaren Fallgestaltungen bewusst gewesen seien, dass die Festlegung der Strukturausgleiche je nach individueller Fallgestaltung in Einzelfällen sowohl zu überproportional positiven Folgen als auch zu Härten führen kann und diese Verwerfungen im Interesse einer für eine Vielzahl von Fallgestaltungen angestrebten Abmilderung von Expektanzverlusten hingenommen werde.

Das Vorliegen einer unbewussten Regelungslücke auf den vorliegenden Sachverhalt unterstellt, ist eine ergänzende Tarifauslegung nicht möglich. Wie die Tabelle in Anlage 3 zu TVÜ–Bund zeigt, haben die Tarifvertragsparteien eine Vielzahl von

Modalitäten betreffend den Ausgleichsbetrag getroffen. So reichen bereits die Beträge von € 20,00 monatlich bis zu € 110,00 monatlich, im Bereich der Entgeltgruppe 12 immerhin noch von € 50,00 monatlich bis € 100,00 monatlich. Daneben findet sich ein ausdifferenziertes System hinsichtlich der Dauer der Gewährung der Ausgleichsbeträge. Dieses variiert zunächst zwischen dauerhaften und befristeten Zahlungen und sieht darüber hinaus – für dauerhafte Ansprüche – einen zum Teil herausgeschobenen Zeitpunkt der erstmaligen Zahlung vor. Selbst wenn man insoweit auf die Lebensaltersstufe des Klägers (insoweit maßgeblich 37) abstellt, reicht die Bandbreite von der dauerhaften Gewährung des Ausgleichsbetrages über eine dauerhafte Gewährung bis zu einer dauerhaften Gewährung erst nach vier Jahren.

Da eine Schließung der Regelungslücke somit nicht möglich ist, war auch die vom Kläger begehrte Tarifauskunft nicht einzuholen.

- 3.) Der Kläger hat keinen Anspruch auf Gewährung eines monatlichen Strukturausgleichs in Höhe von € 100,00 aus dem Schreiben der Beklagten vom 30.01.2006. Eine Auslegung ergibt, dass dieses kein Vertragsangebot in dem vom Kläger verstandenen Sinne enthält.
- a) Ausgehend vom Wortlaut einer Erklärung ist deren objektiver Bedeutungsgehalt zu ermitteln. Maßgebend ist dabei der allgemeine Sprachgebrauch unter Berücksichtigung des vertraglichen Regelungszusammenhangs. Ein übereinstimmender Wille der Parteien geht dem Wortlaut des Vertrags und jeder anderweitigen Interpretation vor und setzt sich auch gegenüber einem völlig eindeutigen Vertragswortlaut durch. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind auch der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck und die Interessenlage der Beteiligten sowie die Begleitumstände der Erklärung, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Die tatsächliche Handhabung des Vertragsverhältnisses kann ebenfalls Rückschlüsse auf dessen Inhalt ermöglichen (*BAG 13 Juni 2012 – 10 AZR 313/11 – Rn. 25, juris; 15. Juni 2011 – 10 AZR 62/09 – Rn. 18, NZA-RR 2012, 64; 23. Februar 2011 – 4 AZR 536/09 – Rn. 22, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 86*). Bei der Vertragsauslegung gilt wegen der Ori-

entierung an Treu und Glauben, dass im Zweifel das Auslegungsergebnis anzustreben ist, welches die berechtigten Belange beider Parteien angemessen berücksichtigt und mit den Anforderungen des redlichen Verkehrs im Einklang steht (*BAG 21. Mai 2003 – 10 AZR 408/02 – zu II 2 a der Gründe, EzA § 611 BGB 2002 Gratifikation, Prämie Nr. 8*). Daneben gilt grundsätzlich eine gesetzeskonforme Auslegung bzw. der Grundsatz, dass der Wille der vertragsschließenden Parteien im Zweifel auf eine den Vertragszweck nicht gefährdende Gestaltung gerichtet ist (*BGH 26. September 2002 – I ZR 44/00 – zu II 2 c der Gründe, BGHZ 152, 153 [Anwaltshotline]; 03. Dezember 2003 – VIII ZR 86/03 – zu II 2 der Gründe, NJW 2004, 1240*).

- b) Im Bereich der Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes gilt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und die Instanzgerichte, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich davon auszugehen hat, dass ihm sein an die Vorgaben des Haushaltsrechts gebundener Arbeitgeber lediglich die Leistungen gewähren möchte, zu welchen er gesetzlich oder tarifvertraglich verpflichtet ist (*BAG 21. März 2002 – 6 AZR 534/01 – Rn. 18, ZTR 2002, 425*). Im Zweifel gilt Normenvollzug (*ständige Rechtsprechung, BAG 11. Juni 1997 – 10 AZR 724/95 – AP BMT – G II § 20 Nr. 6; 18. Januar 1996 – 6 AZR 314/95 – AP BGB § 242 Auskunftspflicht Nr. 25; 24. März 1993 – 5 AZR 16/92 – BAGE 73, 1*). Insofern bedarf es besonderer weiterer Umstände, um auf einen weitergehenden Verpflichtungswillen des Arbeitgebers des öffentlichen Dienstes schlussfolgern zu können.

Solche Umstände begründen weder der Vorbehalt im Schreiben vom 30.01.2006 noch die spätere schriftliche Mitteilung vom 09.05.2011. Mit dem Schreiben vom 30.01.2006 hat die Beklagte den Kläger lediglich über die Überleitung in den TVöD-Bund informiert. Dies ergibt sich eindeutig aus dem Wortlaut des Schreibens. Es wird im zweiten Absatz sogar ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Abgabe von vertragsändernden Willenserklärungen nicht erforderlich ist. Eine Zusage enthält das Schreiben aber auch nicht im Hinblick auf den Strukturausgleich. Insofern ist der Beklagtenseite zuzugeben, dass schon die Passage „außerdem erhalten sie ab 01.10.2009 dauerhaft einen monatlichen Strukturausgleich in Höhe von 100,00 €“ ohne den Zusatz „vorbehaltlich noch ausstehender, ergänzender

Regelungen“ eine reine Mitteilung dessen ist, was der Beklagte für die zutreffende tarifrechtliche Lage zu diesem Zeitpunkt gehalten hat. Der eingefügte Zusatz weist darüber hinaus darauf hin, dass aus Sicht des Beklagten – aus welchem Grund auch immer – zu diesem Zeitpunkt noch Unsicherheiten bestanden haben. Der Wille, dass sich der Beklagte unabhängig von der tatsächlichen Tariflage zur Zahlung einer monatlichen Zulage dauerhaft ab 01.10.2009 habe binden wollen, kann der Erklärung jedenfalls nicht entnommen werden. Daran ändert auch das Schreiben vom 09.05.2011 nichts. Aus dem darin ausgesprochenen Vorbehalt für die Zahlungen April, Mai und Juni 2011 ergibt sich nichts, woraus ein objektiver Empfänger schließen dürfte, dass sich der Beklagte mit dem Schreiben vom 30.01.2006 unabhängig von der tatsächlichen Tarifsituation habe binden wollen.

Entsprechend konnte die Berufung keinen Erfolg haben.

### III.

Die Kosten der Berufung hat der Kläger gemäß §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Die Revision für den Kläger war zuzulassen, da es sich hinsichtlich der Auslegung der Anlage 3 TVÜ–Bund für die Kombination IIa/12 um eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung handelt.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Dr. Oehme

Römelt

Beck