

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 15. November 2018  
- 6 AZR 240/17 -  
ECLI:DE:BAG:2018:151118.U.6AZR240.17.0

I. Arbeitsgericht Zwickau

Urteil vom 12. November 2015  
- 6 Ca 221/15 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 23. November 2016  
- 2 Sa 68/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Stufenzuordnung im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche  
Sachsens - Überleitungsrecht

# BUNDEARBEITSGERICHT



6 AZR 240/17  
2 Sa 68/16  
Sächsisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
15. November 2018

## URTEIL

Schuchardt, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Anschlussberufungsbeklagter und  
Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin und  
Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen  
Verhandlung vom 15. November 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bun-  
desarbeitsgericht Spelge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel und

Dr. Heinkel sowie die ehrenamtliche Richterin Jerchel und den ehrenamtlichen Richter Geyer für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 23. November 2016 - 2 Sa 68/16 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die zutreffende Stufenzuordnung des Klägers nach Überleitung in die seit dem 1. Januar 2013 geltende Eingruppierungsordnung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (KDVO). 1

Der Kläger war bei dem beklagten Kirchenbezirk, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, vom 1. September 2008 bis zum 31. Januar 2015 als Sachbearbeiter für Haushalt und Kassenwesen in Vollzeit beschäftigt. Der dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Arbeitsvertrag vom 6. August 2008 bestimmt in § 2 Abs. 1, dass für das Dienstverhältnis das Kirchengesetz über die Regelung der privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Mitarbeiter der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens und die Neufassung der KDVO vom 30. August 2007 sowie „die sonstigen Arbeitsrechtsregelungen“ in der jeweils geltenden Fassung Anwendung finden. 2

Nach § 14 Abs. 1 KDVO erhält der Mitarbeiter monatlich ein Tabellenentgelt, dessen Höhe sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe richtet. Die Eingruppierung bestimmt sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Eingruppierungsordnung. Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist (*vgl. § 12 Abs. 1 iVm. Anlage 1 KDVO*). Nach § 18 KDVO erhalten die Mitarbeiter, die am 3

1. Dezember in einem Dienstverhältnis stehen, eine nach Entgeltgruppen gestaffelte Jahressonderzahlung.

Die Stufenzuordnung regelt § 15 KDVO auszugsweise wie folgt:

4

„Stufen der Entgelttabelle

- (1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen der Eingruppierungsordnung geregelt.
- (2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügen Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einer Tätigkeit in einem Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger, der vom Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung oder einer Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts erfasst wird, werden die Zeiten dieser Tätigkeit für die Stufenzuordnung berücksichtigt. <sup>3</sup>Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Dienstverhältnis zu einem anderen Anstellungsträger erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2011 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren - in Stufe 3. <sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Anstellungsträger 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) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Anstellungsträger (Stufenlaufzeit):
  - Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen der Eingruppierungsordnung geregelt.

...

*Anmerkung zu Absatz 2:*

*Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.“*

§ 16 KDVO enthält allgemeine Regelungen zu den Stufen. In der ab dem 1. Januar 2013 geltenden Fassung der KDVO vom 28. Juni 2013 lautete § 16 Abs. 3 KDVO wie folgt:

„(3) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 ab dem 1. Januar 2013 weniger als 28,92 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 ..., so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 28,92 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) ... <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ...

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:*

*Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.“*

In der ab dem 1. Januar 2015 geltenden Fassung der KDVO erhöhte sich der Garantiebtrag für die Entgeltgruppen 1 bis 8 bis zum 31. Mai 2015 auf 29,64 Euro.

Die Tätigkeit des Klägers als Sachbearbeiter für Haushalt und Kassenwesen war bis zum 31. Dezember 2012 nach Entgeltgruppe 6 KDVO zu vergüten. Der Kläger wurde mit seiner Einstellung zum 1. September 2008 wegen

Berücksichtigung seiner vorherigen beruflichen Tätigkeit nach § 15 Abs. 2 Satz 4 KDVO der Stufe 3 zugeordnet und stieg zum 1. September 2011 in die Stufe 4 auf (§ 15 Abs. 3 Satz 1 KDVO).

Zum 1. Januar 2013 trat eine neue Eingruppierungsordnung als Anlage 1 zur KDVO in Kraft, die in Nr. 8 für „Mitarbeiter in einer Kassenverwaltung als Sachbearbeiter“ eine Vergütung nach Entgeltgruppe 8 KDVO vorsieht. Die Überleitung in diese Eingruppierungsordnung regelt § 47a KDVO auszugsweise wie folgt:

8

- „(1) <sup>1</sup>Für in die Neufassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung übergeleitete und für zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Dezember 2012 neu eingestellte Mitarbeiter gilt für Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2013 § 12 sowie die Eingruppierungsordnung (Anlage 1). <sup>2</sup>Hängt die Eingruppierung nach § 12 von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Januar 2013 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Eingruppierungsordnung bereits seit dem Beginn des Dienstverhältnisses gegolten hätte.
- (2) <sup>1</sup>In die Neufassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung übergeleitete und ab dem 1. Januar 2008 neu eingestellte Mitarbeiter,
  - deren Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich dieser Dienstvertragsordnung über den 31. Dezember 2012 hinaus fortbesteht, und
  - die am 1. Januar 2013 unter den Geltungsbereich dieser Dienstvertragsordnung fallen,sind - jedoch unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert ausübenden Tätigkeit - zum 1. Januar 2013 in die Eingruppierungsordnung übergeleitet; Absatz 3 bleibt unberührt. ...
- (3) <sup>1</sup>Ergibt sich in den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 nach der Eingruppierungsordnung eine höhere Entgeltgruppe, sind die Mitarbeiter auf Antrag in die Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 ergibt. <sup>2</sup>Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 16 Abs. 3). <sup>3</sup>War der Mitarbeiter in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet,

wird er abweichend von Satz 2 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet. ...

- (4) <sup>1</sup>Der Antrag nach Absatz 3 Satz 1 ... kann nur bis zum 31. Dezember 2013 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2013 zurück; ...“

Der Kläger beantragte gemäß § 47a Abs. 3 Satz 1, Abs. 4 Satz 1 KDVO mit Schreiben vom 19. Juni 2013 rückwirkend zum 1. Januar 2013 die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 KDVO und die Vergütung nach deren Stufe 4. Für die Zeit vom 1. Januar 2013 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhielt er jedoch lediglich Vergütung nach Entgeltgruppe 8 Stufe 3 KDVO.

9

Mit seiner Klage hat der Kläger den sich für diesen Zeitraum ergebenden Differenzbetrag zwischen der Vergütung nach Stufe 3 und der nach Stufe 4 der Entgeltgruppe 8 KDVO, hilfsweise die Zahlung des Garantiebetrags nach § 16 Abs. 3 Satz 2 KDVO verlangt. Er sei stufengleich aus der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 8 KDVO überzuleiten gewesen. Es habe keine Höhergruppierung vorgelegen. Die Stufenzuordnung richte sich darum nicht gemäß § 47a Abs. 3 Satz 2 KDVO nach § 16 Abs. 3 KDVO. Seine Tätigkeit sei unverändert geblieben, es habe sich nur die Eingruppierung geändert. Sein Erfahrungswissen sei ab dem 1. Januar 2013 daher ungeschmälert verwertbar gewesen. Da mit dem Stufenaufstieg gerade die einschlägige Berufserfahrung honoriert werden solle, wäre es widersinnig, bei unveränderter Tätigkeit eine Herabstufung vorzunehmen.

10

Anderenfalls wäre der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verletzt. Er (der Kläger) wäre unter Umständen schlechtergestellt als ein vergleichbarer neu eingestellter Beschäftigter. Dessen Berufserfahrung könne gemäß § 15 Abs. 2 Satz 4 KDVO bei der erstmaligen Stufenzuordnung berücksichtigt werden. Dies könne dazu führen, dass ein neu eingestellter Beschäftigter ab Beginn seiner Tätigkeit als Sachbearbeiter für Haushalt und Kassenwesen bereits nach Entgeltgruppe 8 Stufe 4 KDVO vergütet werde. Für eine solche Ungleichbehandlung von Beschäftigten mit identischer Tätigkeit bestehe kein sachlicher Grund.

11

Eine unterschiedliche Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten verstoße auch gegen die unionsrechtlich gewährleistete Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Die Beklagte schulde daher seit dem 1. Januar 2013 eine Vergütung nach Entgeltgruppe 8 Stufe 4 KDVO und damit noch 2.590,29 Euro brutto zuzüglich Zinsen in gesetzlicher Höhe. 12

Hilfsweise stehe dem Kläger der Garantiebtrag nach § 16 Abs. 3 Satz 2 KDVO zu. Nach § 16 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 KDVO sei die Höhergruppierung von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 8 KDVO bezüglich der Stufenzuordnung so zu betrachten, als ob zunächst eine Höhergruppierung von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 7 KDVO und dann von dieser in die Entgeltgruppe 8 KDVO erfolgt sei. Dies ergebe sich aus dem Wortlaut des § 16 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 KDVO. Es werde gleichsam eine logische Sekunde unterstellt, in welcher der Arbeitnehmer zunächst in die jeweils nächsthöhere Gruppe eingruppiert sei. Folglich sei für den Anspruch auf den Garantiebtrag entscheidend, ob der in § 16 Abs. 3 Satz 2 KDVO vorgesehene Unterschiedsbetrag bezogen auf die Höhergruppierung von der Entgeltgruppe 7 in die Entgeltgruppe 8 KDVO unterschritten worden sei. Anderenfalls werde der Zweck einer Entgeltsteigerung infolge der Höhergruppierung durch Zahlung eines Garantiebtrags nicht verwirklicht. Die Vergütung nach Entgeltgruppe 6 Stufe 4 KDVO hätte sich ab dem 1. Januar 2013 auf 2.456,82 Euro belaufen. Bei Anwendung von § 16 Abs. 3 Satz 1 KDVO hätte sich zunächst eine Vergütung nach Entgeltgruppe 7 Stufe 4 KDVO ergeben, da diese 2.543,57 Euro betragen habe, während in dieser Entgeltgruppe in Stufe 3 nur 2.433,68 Euro und damit weniger als 2.456,82 Euro zu leisten gewesen wären. Bezogen auf Entgeltgruppe 7 Stufe 4 KDVO hätte sich der Unterschied zu Entgeltgruppe 8 Stufe 3 KDVO, welche ein Entgelt von 2.555,15 Euro vorgesehen habe, auf weniger als den Garantiebtrag belaufen. 13

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 14

die Beklagte zu verurteilen, an ihn insgesamt 2.590,29 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 589,86 Euro brutto seit dem 1. Juli 2013 sowie aus weiteren jeweils 98,31 Euro seit dem 1. August, 1. September, 1. Oktober,

1. November, 1. Dezember 2013, 1. Januar, 1. Februar, 1. März, 1. April, 1. Mai, 1. Juni, 1. Juli, 1. August, 1. September, 1. Oktober, 1. November, 1. Dezember 2014, 1. Januar, 1. Februar 2015 sowie aus weiteren jeweils 66,36 Euro seit dem 1. Dezember 2013 und dem 1. Dezember 2014 zu zahlen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt. Die Stufenzuordnung des Klägers zum 1. Januar 2013 bestimme sich nach der eindeutigen Vorgabe des § 47a Abs. 3 Satz 2 KDVO trotz unveränderter Tätigkeit nach den Regelungen für Höhergruppierungen gemäß § 16 Abs. 3 KDVO. Der Kläger werde hierdurch nicht ungerechtfertigt gegenüber neu eingestellten Beschäftigten benachteiligt. Hierbei handle es sich nicht um eine vergleichbare Beschäftigtengruppe. 15

Der Kläger könne auch keinen Garantiebtrag verlangen. Bei der Berechnung des maßgeblichen Differenzbetrags sei auf den Unterschiedsbetrag zwischen dem zum 31. Dezember 2012 zu beanspruchenden Tabellenentgelt und dem sich nach der Überleitung letztlich ergebenden Tabellenentgelt abzustellen. Im Falle des Klägers bedeute dies einen Vergleich zwischen der Entgeltgruppe 6 Stufe 4 KDVO und der nach § 16 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 KDVO ab 1. Januar 2013 einschlägigen Entgeltgruppe 8 Stufe 3 KDVO. Die Differenz zwischen 2.456,82 Euro und 2.555,15 Euro belaufe sich auf 98,33 Euro. Damit werde der maßgebliche Unterschiedsbetrag übertroffen. Dies entspreche auch Sinn und Zweck des Garantiebtrags, welcher sich auf das Ergebnis der Höhergruppierung und nicht auf die „Zwischenschritte“ bei Eingruppierungen über mehr als eine Entgeltgruppe beziehe. 16

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben und die Beklagte zur Zahlung des Garantiebtrags von 474,25 Euro brutto nebst Zinsen verurteilt. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Hiergegen hat sich der Kläger mit seiner Berufung und die Beklagte mit einer Anschlussberufung gewandt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und auf die Anschlussberufung der Beklagten unter Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung die Klage insgesamt abgewiesen. Mit seiner vom Senat 17

durch Beschluss vom 27. April 2017 (- 6 AZN 25/17 -) zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel unverändert fort.

## Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht insgesamt abgewiesen. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat für den Zeitraum vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Januar 2015 weder einen Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe 8 Stufe 4 KDVO noch auf Zahlung eines Garantiebetrags nach § 16 Abs. 3 Satz 2 KDVO. 18

1. Der Kläger war im streitgegenständlichen Zeitraum gemäß § 47a Abs. 3 Satz 2 KDVO iVm. § 16 Abs. 3 KDVO der Stufe 3 der Entgeltgruppe 8 KDVO zugeordnet. Dies ergibt die Auslegung der KDVO. Deren einschlägige Regelungen verstoßen nicht gegen höherrangiges Recht. 19

a) Nach ständiger Rechtsprechung handelt es sich bei kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen wie der KDVO um Allgemeine Geschäftsbedingungen, welchen mangels normativer Wirkung in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nur über Bezugnahme Klauseln in Arbeitsverträgen Wirkung verschafft werden kann (vgl. BAG 24. Mai 2018 - 6 AZR 308/17 - Rn. 23 mwN). Eine solche Vereinbarung haben die Parteien hier getroffen. Gemäß § 2 des Formulararbeitsvertrags vom 6. August 2008 findet auf das Arbeitsverhältnis die KDVO in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. 20

b) § 47a KDVO beinhaltet eine umfassende Regelung der Überleitung der Beschäftigten in die ab dem 1. Januar 2013 anzuwendende Eingruppierungsordnung. Die Stufenzuordnung wurde dabei durch § 47a Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 KDVO detailliert ausgestaltet. Hat ein Beschäftigter, dessen Entgeltgruppe bei unveränderter Tätigkeit gemäß § 47a Abs. 2 Satz 1 KDVO beibehalten worden wäre, den Antrag auf Eingruppierung in eine sich aus der neuen Eingruppierungsordnung ergebende höhere Entgeltgruppe nach § 47a 21

Abs. 3 Satz 1 KDVO gestellt, richtet sich die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe gemäß § 47a Abs. 3 Satz 2 KDVO nach den Regelungen für Höhergruppierungen. § 47a Abs. 3 Satz 2 KDVO verweist im Klammerzusatz dabei ausdrücklich auf § 16 Abs. 3 KDVO. Es handelt sich um eine Rechtsfolgenverweisung. Dementsprechend kommen die Vorgaben zur Stufenzuordnung bei Höhergruppierung in § 16 Abs. 3 Satz 1 bis Satz 3 KDVO zur Anwendung, obwohl die Einordnung in eine höhere Entgeltgruppe nicht auf eine Veränderung der Tätigkeit zurückzuführen ist. § 47a Abs. 3 KDVO ist eine Spezialvorschrift des Überleitungsrechts und regelt in Verbindung mit § 47a Abs. 2 Satz 1 KDVO gerade den Fall, dass sich nach Inkrafttreten der neuen Eingruppierungsordnung bei unveränderter Tätigkeit nach § 12 KDVO eine höhere Eingruppierung ergibt (*ebenso zu der vergleichbaren Tarifregelung des § 29a TVÜ-Länder BAG 21. Dezember 2017 - 6 AZR 790/16 - Rn. 16; zum Normalfall der Höhergruppierung wegen Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit vgl. zu § 17 Abs. 4 TV-L BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 12; vgl. auch 26. Juli 2012 - 6 AZR 701/10 - Rn. 18*).

c) Gemäß § 16 Abs. 3 Satz 3 KDVO beginnt die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe mit dem Tag der Höhergruppierung. Die in der unteren Entgeltgruppe erworbene, in der Stufenzuordnung dokumentierte Berufserfahrung wird nicht berücksichtigt. Die Stufen sind auf die jeweilige Entgeltgruppe bezogen, nur die in dieser Entgeltgruppe gewonnene Berufserfahrung wird durch den Aufstieg in den Stufen einer Entgeltgruppe honoriert. Nach dem Verständnis der KDVO hat der höhergruppierte Beschäftigte keine Berufserfahrung, die ihm in der Entgeltstufe, der er nach seiner Höhergruppierung zugeordnet worden ist, noch zugutekommen könnte (*ebenso zu § 16 Abs. 2 TV-L BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 21 mwN; zu § 17 Abs. 4 Satz 4 TVöD-AT vgl. BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 1067/12 - Rn. 15 ff., BAGE 148, 312; zu Herabgruppierungen im Entgeltsystem des TVöD vgl. BAG 1. Juni 2017 - 6 AZR 741/15 - Rn. 17, BAGE 159, 214*). Diese Überlegung kann im Rahmen der Überleitung in die neue Eingruppierungsordnung der KDVO zwar nicht tragen, da § 47a Abs. 3 Satz 1 iVm. Abs. 2 Satz 1 KDVO von der unveränderten Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit ausgeht. Die Revision weist zutreffend da-

22

rauf hin, dass das Erfahrungswissen der übergeleiteten Beschäftigten bei unveränderter Tätigkeit weiterhin nutzbar ist und auch keine Leistungsbewertung einer Anrechnung dieser Berufserfahrung entgegensteht. Dennoch nimmt § 47a Abs. 3 Satz 2 KDVO ohne Einschränkung auf die betragsbezogene Regelung des § 16 Abs. 3 KDVO Bezug. Demzufolge werden auch bei der Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe nach § 47a Abs. 3 Satz 1 KDVO iVm. § 12 KDVO die vorher in der bisherigen Entgeltgruppe zurückgelegten Zeiten („Restlaufzeiten“) nicht auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet (*vgl. aber zu Stufe 1 die Sonderregelung in § 47a Abs. 3 Satz 3 KDVO*). Bezüglich des Beginns der Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe stellt § 47a Abs. 4 Satz 1 KDVO konsequent auf den Stichtag des Inkrafttretens der neuen Eingruppierungsordnung ab. Demnach wirkt der nach § 47a Abs. 3 Satz 1 KDVO bis zum 31. Dezember 2013 gestellte Antrag unabhängig vom konkreten Zeitpunkt der Antragstellung auf den 1. Januar 2013 zurück. Damit soll vermieden werden, dass Beschäftigte mit der Antragstellung bis zum Ablauf einer Stufenlaufzeit in der bisherigen Entgeltgruppe im Jahr 2013 abwarten, um von dem dann erhöhten Tabellenentgelt nach § 16 Abs. 3 Satz 1 KDVO zu profitieren (*vgl. zu § 29a TVÜ-Länder BAG 21. Dezember 2017 - 6 AZR 790/16 - Rn. 17*).

d) Der Kläger hatte nach den vorstehenden Regelungen ab dem 1. Januar 2013 einen Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe 8 Stufe 3 KDVO. 23

aa) Er hat unstreitig mit Schreiben vom 19. Juni 2013 und damit innerhalb der Frist des § 47a Abs. 4 Satz 1 Halbs. 1 KDVO im Jahr 2013 einen Antrag nach § 47a Abs. 3 Satz 1 KDVO gestellt. Die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe nach § 47a Abs. 3 Satz 1 KDVO waren erfüllt. Der am 1. September 2008 eingestellte Kläger unterfiel § 47a Abs. 2 Satz 1 KDVO, da sein Arbeitsverhältnis bei unveränderter Tätigkeit über den 31. Dezember 2012 hinaus fortbestand. Demnach wäre seine bisherige Entgeltgruppe beibehalten worden. § 47a Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2, Abs. 3 Satz 1 KDVO eröffnet jedoch die Möglichkeit einer Eingruppierung nach § 12 KDVO in Verbindung mit der zum 1. Januar 2013 in Kraft getretenen Eingruppierungs- 24

ordnung zur KDVO, wenn sich hieraus eine höhere Entgeltgruppe ergibt. Dies war für den Kläger der Fall. Nr. 8 der Eingruppierungsordnung (*Anlage 1 KDVO*) sieht für Mitarbeiter in einer Kassenverwaltung als Sachbearbeiter eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 2 KDVO und damit eine höhere Entgeltgruppe als die bislang zutreffende Entgeltgruppe 6 KDVO vor.

bb) Der Kläger hatte vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Januar 2015 keinen Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe 8 Stufe 4 KDVO. 25

(1) Die Stufenzuordnung des Klägers zum 1. Januar 2013 ergab sich, wie dargestellt, aus § 47a Abs. 3 Satz 2 KDVO iVm. § 16 Abs. 3 Satz 1 KDVO. Der Kläger wurde zum Zeitpunkt der Überleitung nach Entgeltgruppe 6 Stufe 4 KDVO vergütet und erhielt deshalb ein Tabellenentgelt von 2.456,82 Euro brutto. Da er nach der neuen Eingruppierungsordnung über eine Entgeltgruppe hinaus höhergruppiert wurde, nämlich von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 8 KDVO, war er nach § 16 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 KDVO hinsichtlich der Stufenzuordnung so zu behandeln, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. Dieser Zwischenschritt war anhand der jeweiligen Tabellenentgelte vorzunehmen (*vgl. zu § 17 Abs. 4 TV-L Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV Stand Januar 2015 E § 17 Rn. 46b*). Demnach war zunächst eine Vergütung nach Entgeltgruppe 7 Stufe 4 KDVO einschlägig, da diese mit 2.543,57 Euro die bisherige Vergütung überstieg. Dies wäre bei einer gedanklichen Zuordnung zur Stufe 3 dieser Entgeltgruppe nicht der Fall gewesen, weil das Tabellenentgelt insoweit nur 2.433,68 Euro betrug. Von Entgeltgruppe 7 Stufe 4 KDVO erfolgte der Schritt zur Entgeltgruppe 8 Stufe 3 KDVO, weil erst diese mit 2.555,15 Euro den nach dem Zwischenschritt maßgeblichen Wert von 2.543,57 Euro übertraf. Die Vergütung nach Entgeltgruppe 8 Stufe 2 KDVO hätte nur 2.439,47 Euro betragen. 26

(2) Gemäß § 47a Abs. 3 Satz 2 KDVO iVm. § 16 Abs. 3 Satz 3 KDVO begann die Laufzeit in Stufe 3 der Entgeltgruppe 8 KDVO für den Kläger am 1. Januar 2013. Sie betrug nach § 15 Abs. 3 Satz 1 KDVO drei Jahre. Zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers am 31. Januar 2015 war der zum 1. Januar 2016 mögliche Aufstieg in die Stufe 4 noch nicht erreicht. 27

- e) Diese Stufenzuordnung des Klägers verstößt nicht gegen höherrangiges Recht (vgl. zum Prüfungsmaßstab bei der Inhaltskontrolle kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen: BAG 22. März 2018 - 6 AZR 835/16 - Rn. 66; 21. Dezember 2017 - 6 AZR 245/16 - Rn. 45). 28
- aa) Eine Verletzung des nach Art. 45 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union (sog. Freizügigkeitsverordnung) gewährleisteten Rechts auf Freizügigkeit ist schon mangels Eröffnung des Anwendungsbereichs des Rechts der Europäischen Union nicht gegeben. Die Vorschriften des AEUV über die Freizügigkeit und die zu ihrer Durchführung ergangenen Verordnungen sind nicht auf Tätigkeiten anzuwenden, die keinerlei Berührungspunkte mit einem der Sachverhalte aufweisen, auf die das Unionsrecht abstellt, und die mit keinem Element über die Grenzen eines Mitgliedstaats hinausweisen (BAG 25. Januar 2018 - 6 AZR 791/16 - Rn. 19 ff. auch zum Problem der sog. Inländerdiskriminierung, BAGE 161, 356; 21. Dezember 2017 - 6 AZR 245/16 - Rn. 46 f. mwN; zu einem Fall mit Unionsbezug vgl. BAG 18. Oktober 2018 - 6 AZR 232/17 (A) - Rn. 30 ff.). Ein solch grenzüberschreitender Sachverhalt wird vom Kläger nicht behauptet und ist auch nicht erkennbar. 29
- bb) Die für die Stufenzuordnung des Klägers maßgeblichen Vorschriften der KDVO verstoßen auch nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. 30
- (1) Der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebietet, alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln sowie wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Verboten ist auch ein gleichheitswidriger Begünstigungsausschluss, bei dem eine Begünstigung einem Personenkreis gewährt, einem anderen Personenkreis dagegen vorenthalten wird. Dabei gilt ein stufenloser, am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientierter verfassungsrechtlicher Prüfungsmaßstab, dessen Inhalt und Grenzen sich nicht abstrakt, sondern nur nach den jeweils betroffenen unterschiedlichen Sach- und Regelungsbereichen bestimmen lassen. Je nach Regelungsgegen- 31

stand und Differenzierungsmerkmalen reicht er vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse (*vgl. für die st. Rspr., BVerfG 8. Juni 2016 - 1 BvR 3634/13 - Rn. 16 und 19; BAG 29. Juni 2017 - 6 AZR 364/16 - Rn. 21, BAGE 159, 294*).

(2) Der vom Kläger angeführte Vergleich seiner Stufenzuordnung mit der von seit dem 1. Januar 2013 neu eingestellten Beschäftigten lässt keine Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes erkennen. Dies gilt auch dann, wenn mit dem Kläger unterstellt wird, dass ein neu eingestellter Beschäftigter als Sachbearbeiter für Haushalt und Kassenwesen bereits zu Beginn dieser Tätigkeit nach Entgeltgruppe 8 Stufe 4 KDVO vergütet werden könnte, wenn die Beklagte zur Deckung des Personalbedarfs nach § 15 Abs. 2 Satz 4 KDVO Zeiten der vorherigen beruflichen Tätigkeit wegen deren Förderlichkeit für die vorgesehene Tätigkeit als Sachbearbeiter für Haushalt und Kassenwesen für die Stufenzuordnung berücksichtigen würde. Ebenso wenig ist Art. 3 Abs. 1 GG dadurch verletzt, dass bei neu eingestellten Arbeitnehmern, die zuvor bei einem anderen Anstellungsträger beschäftigt waren, der die KDVO oder eine andere Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet, gemäß § 15 Abs. 2 Satz 2 Alt. 2 KDVO die bei diesem Arbeitgeber zurückgelegten Zeiten einschlägiger Berufserfahrung berücksichtigt werden. Gleiches gilt für die von § 4 TzBfG gebotene uneingeschränkte Berücksichtigung der einschlägigen Berufserfahrung, die neu eingestellte Beschäftigte aufweisen, die zuvor bei demselben Arbeitgeber befristet beschäftigt waren (*vgl. dazu BAG 18. Oktober 2018 - 6 AZR 232/17 (A) - Rn. 40; 6. September 2018 - 6 AZR 836/16 - Rn. 17 f.*). In all diesen Fällen liegen nach der Konzeption der KDVO keine vergleichbaren Sachverhalte vor, die gleich behandelt werden müssten. Die Stufenzuordnung neu eingestellter Arbeitnehmer folgt zum einen nach § 15 Abs. 2 KDVO grundsätzlich anderen Regeln und beruht auf anderen Voraussetzungen und Grundannahmen als die Stufenzuordnung im Rahmen der Überleitung nach § 47a KDVO (*ebenso zur Abgrenzung von § 16 TVöD-AT (Bund) und § 17 Abs. 4 TVöD-AT BAG 20. September 2012 - 6 AZR 211/11 - Rn. 14 ff.; zu § 16 Abs. 2 TV-L und § 17 Abs. 4 TV-L vgl.: BAG 17. Dezember 2015 - 6 AZR 432/14 - Rn. 29 ff.; 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 19 ff.*). Das Inkrafttreten der

32

neuen Eingruppierungsordnung zum 1. Januar 2013 machte es zum anderen erforderlich, zwischen den ab diesem Zeitpunkt neu eingestellten und den bereits zuvor Beschäftigten zu unterscheiden. Dies geschah durch § 47a KDVO als eine auf den 1. Januar 2013 bezogene Stichtagsregelung. Diese verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, weil sie sachlich gerechtfertigt ist (*vgl. zu diesem Erfordernis: BAG 15. Januar 2015 - 6 AZR 646/13 - Rn. 32; 17. April 2013 - 4 AZR 770/11 - Rn. 26*). Sie wird der unterschiedlichen Situation der beiden Beschäftigtengruppen gerecht.

(a) Für die ab dem 1. Januar 2013 eingestellten Beschäftigten gilt die neue Eingruppierungsordnung ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses mit allen Konsequenzen für Eingruppierung und Stufenzuordnung. Die erstmalige Stufenzuordnung bei der Einstellung regelt § 15 Abs. 2 KDVO und berücksichtigt nach den jeweiligen Voraussetzungen eine etwaige einschlägige Berufserfahrung, welche dem Beschäftigten bei der Tätigkeit, für die er eingestellt wird, zugutekommt. Diese Stufenzuordnung ist - wie gerade § 15 Abs. 2 Satz 4 KDVO belegt - auch von Bedeutung für die Attraktivität des Arbeitgebers bei der Gewinnung neuer Kräfte. Hierbei kann es sich auch um die Wiedereinstellung vormals befristet Beschäftigter handeln, deren einschlägige Berufserfahrung, wie ausgeführt, nach § 15 Abs. 2 Satz 2 KDVO in der von § 4 TzBfG gebotenen Auslegung zu berücksichtigen ist. § 15 Abs. 2 Satz 2 Alt. 2 KDVO privilegiert darüber hinaus im Sinne der kirchlichen Einheit Beschäftigte, die vorher bei einem anderen kirchlichen Träger einschlägige Berufserfahrung erworben haben.

33

(b) Demgegenüber regelt § 47a KDVO die Überleitung der bereits Beschäftigten in das neue Entgeltsystem. Dabei stellt sich im Gegensatz zu den neu eingestellten Beschäftigten die Frage der Wahrung des Besitzstands. Dies kommt in § 47a Abs. 1 Satz 2 KDVO zum Ausdruck. Hängt die Eingruppierung nach § 12 KDVO von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird danach die vor dem 1. Januar 2013 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die neue Eingruppierungsordnung bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte. Hierdurch wird ausgeschlossen, dass Beschäftigte für die Eingruppierung erforderliche Zeiten, die sie

34

vor dem Inkrafttreten der Eingruppierungsordnung zurückgelegt haben, erneut zurücklegen müssen, bevor sie entsprechend eingruppiert sind (*vgl. zu § 29a TVÜ-Länder BAG 21. Dezember 2017 - 6 AZR 790/16 - Rn. 27*). § 47a Abs. 1 Satz 2 KDVO betrifft nach seinem klaren Wortlaut aber nur die Eingruppierung, nicht die Stufenzuordnung. Das Ziel des Schutzes der erreichten Eingruppierung zeigt sich zudem in § 47a Abs. 2 Satz 1 KDVO, welcher die Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit anordnet (*zur Fortgeltung der besonderen Stufenregelungen vgl. § 47a Abs. 2 Satz 2 KDVO; zur damit inhaltsgleichen Regelung in § 29a Abs. 2 Satz 2 TVÜ-Länder vgl. BAG 15. Dezember 2016 - 6 AZR 603/15 - Rn. 22 ff.; zu den besonderen Entgeltbestandteilen vgl. § 47a Abs. 2 Satz 3 KDVO*). Die Möglichkeit der Stellung eines Antrags nach § 47a Abs. 3 Satz 1 KDVO überlässt es allein dem betroffenen Beschäftigten zu entscheiden, ob er an dem gesicherten Besitzstand festhalten will oder eine Eingruppierung nach § 12 KDVO in Verbindung mit der neuen Eingruppierungsordnung vorzieht. Im Falle der Antragstellung schützt ihn § 47a Abs. 3 Satz 2 KDVO iVm. § 16 Abs. 3 KDVO durch eine Einstufung mindestens in Stufe 2 und eine betragsbezogene Stufenzuordnung vor Einkommensverlusten (*vgl. BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 22*).

(c) In der Gesamtschau zeigt sich, dass sich die vor dem 1. Januar 2013 bereits Beschäftigten bezogen auf das Inkrafttreten der neuen Eingruppierungsordnung unabhängig von der konkreten Tätigkeit in einer anderen Situation befanden als die später eingestellten Beschäftigten. Die KDVO trägt diesem Umstand mit der Festlegung des 1. Januar 2013 als Stichtag und den daran anknüpfenden eigenständigen Regelungen Rechnung und würdigt die bisherige Berufserfahrung auf unterschiedliche Weise. Dabei dürfen die Regelungen die Situation der Gewinnung neuen Personals in den Blick nehmen und dessen Vergütung abweichend von der Vergütung des bereits vorhandenen Personals regeln. Darüber hinaus dürfen die Kosten einer uneingeschränkt rückwirkenden Umsetzung der Neuregelung berücksichtigt werden (*vgl. zu § 29a TVÜ-Länder BAG 21. Dezember 2017 - 6 AZR 790/16 - Rn. 28; Dannenberg Der Personalrat 10/2018, 45, 46*).

35

(3) Es kommt daher nicht darauf an, ob die vom Kläger angeführte mögliche Vergütungsdifferenz vor dem Hintergrund einer gleichwertigen Tätigkeit sachlich gerechtfertigt ist. Insbesondere ist nicht zu prüfen, ob einschlägige Berufserfahrung, die bei anderen Arbeitgebern erworben wurde, bei der Stufenzuordnung in höherem Maße Berücksichtigung finden darf, als die beim jetzigen Arbeitgeber bereits erlangte einschlägige Berufserfahrung. Soweit sich der Senat in der Entscheidung vom 3. Juli 2014 (- 6 AZR 1088/12 - Rn. 22) mit dieser Problematik befasst hat, betraf dies nur § 16 Abs. 2 TV-L und nicht das stichtagsbezogene Überleitungsrecht des § 47a KDVO. 36

2. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf den Garantiebtrag nach § 16 Abs. 3 Satz 2 KDVO. 37

a) Er geht allerdings im Ausgangspunkt zutreffend davon aus, dass § 16 Abs. 3 Satz 2 KDVO bei einer Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe durch Garantiebträge einen Mindestentgeltgewinn sicherstellen soll (vgl. zu § 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L: BAG 21. Mai 2015 - 6 AZR 254/14 - Rn. 26; 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 22; zu § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-AT: BAG 14. September 2016 - 4 AZR 456/14 - Rn. 52; 3. Juli 2014 - 6 AZR 1067/12 - Rn. 26, BAGE 148, 312). Der Garantiebtrag wird zusätzlich zum Tabellenentgelt gezahlt. Ist die Differenz zwischen dem bisherigen und dem ermittelten neuen Tabellenentgelt geringer als der für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarte Garantiebtrag, dann erhält ein Beschäftigter sein bisheriges Tabellenentgelt und zuzüglich den vereinbarten Garantiebtrag als Mindestzuwachs. Der Garantiebtrag wird anstelle der Differenz zwischen altem und neuem Tabellenentgelt in der höheren Entgeltgruppe gezahlt (so zu § 17 Abs. 4 TV-L: BeckOK TV-L/Felix Stand 1. September 2018 TV-L § 17 Rn. 77; vgl. auch Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV Stand Januar 2015 E § 17 Rn. 47; Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen TV-L Stand Dezember 2015 Teil B 1 § 17 Rn. 41). Allerdings kann der Garantiebtrag abrechnungstechnisch auch dergestalt ausgewiesen werden, dass die Vergütung nach dem nunmehr zutreffenden neuen Tabellenentgelt erfolgt und der Garantiebtrag als „Auffüllbetrag“ nur in Höhe der verbleibenden Differenz ausgewiesen wird (vgl. Fieberg in Fürst GKÖD 38

aaO). Nach der Anmerkung zu § 16 Abs. 3 Satz 2 KDVO nimmt der Garantiebetrags an allgemeinen Entgeltanpassungen teil und ist somit dynamisch ausgestaltet (zur Frage der Dynamisierung nur des überschießenden Teils des Garantiebetrags bei allgemeinen Entgeltanpassungen vgl. zu § 17 Abs. 4 TV-L: Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Stand September 2017 Teil II § 17 Rn. 53a; Günther in Sponer/Steinherr TV-L Stand August 2016 § 17 Rn. 51).

b) Ob ein Garantiebetrags beansprucht werden kann, bestimmt sich nach einer zweistufigen Prüfung. 39

aa) Nach dem klaren Wortlaut des § 16 Abs. 3 Satz 2 KDVO in der hier anzuwendenden Fassung vom 28. Juni 2013 ist zunächst der Unterschiedsbetrags zwischen dem bisherigen Tabellenentgelt und dem nach § 16 Abs. 3 Satz 1 KDVO neu zu bestimmenden Tabellenentgelt zu ermitteln („nach Satz 1“). 40

(1) § 16 Abs. 3 Satz 2 KDVO knüpft an das Ergebnis dieser Differenzberechnung an („Beträgt der Unterschiedsbetrags ...“). Dabei macht es mangels anderweitiger Regelung keinen Unterschied, ob das neue Tabellenentgelt aus einer Eingruppierung in die nächsthöhere Entgeltgruppe (§ 16 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 1 KDVO) oder aus einer Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe (§ 16 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 KDVO) resultiert. § 16 Abs. 3 Satz 2 KDVO nimmt den gesamten Satz 1 in Bezug. Die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 KDVO führt zwar im Gegensatz zu der nach § 16 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 1 KDVO erst im Wege eines Zwischenschritts zur Stufenzuordnung, denn diese soll bei einer Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe vorgenommen werden, „als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte“. Diese Betrachtungsweise ist hypothetisch, trotz der Verwendung des Begriffs „faktisch“. Sie führt aber ebenso zu einer bestimmten Stufenzuordnung wie § 16 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 1 KDVO und damit zu einem Tabellenentgelt, welches für die Differenzberechnung heranzuziehen ist. Der Zwischenschritt ist im Rahmen von § 16 Abs. 3 Satz 2 KDVO folglich entgegen der Auffassung der Revision nicht zu berücksichtigen, auch wenn er für eine „logische Sekunde“ und ggf. mehrfach angefallen ist. Zu vergleichen sind nur die Werte der Ausgangsgruppe mit denen der Endgruppe (vgl. zu § 17 41

*Abs. 4 TV-L: Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Stand September 2017 Teil II § 17 Rn. 51; Günther in Sponer/Steinherr TV-L Stand August 2016 § 17 Rn. 55).* Dies entspricht dem Zweck des Garantiebetrags, der einen Mindestentgeltgewinn bezogen auf das Ergebnis der neuen Stufenzuordnung gewähren will.

(2) Wird ein Beschäftigter, der bereits einen Garantiebtrag erhält, höhergruppiert, ist ohne Berücksichtigung des bisherigen Garantiebetrags ebenfalls nur auf den Vergleich der Tabellenwerte abzustellen. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Regelung („*bisheriges Tabellenentgelt*“; vgl. zu § 17 Abs. 4 TV-L: *Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen TV-L Stand September 2012 Teil B 1 § 17 Rn. 44; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Stand September 2017 Teil II § 17 Rn. 50; Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV Stand Januar 2015 E § 17 Rn. 46b; Günther in Sponer/Steinherr TV-L Stand August 2016 § 17 Rn. 48; BeckOK TV-L/Felix Stand 1. September 2018 TV-L § 17 Rn. 81).* 42

(3) Seit der Arbeitsrechtsregelung zur Erhöhung der Entgelte vom 28. September 2016, welche die KDVO mit Wirkung ab dem 1. Januar 2017 abgeändert hat, sieht § 16 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 2 KDVO vor, dass etwaige Entgeltgruppen- oder Besitzstandszulagen dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzuzurechnen sind. Insoweit hat eine Angleichung an § 17 Abs. 4 TV-L stattgefunden (vgl. zur vergleichbaren Regelung des § 17 Abs. 3 Satz 4 Halbs. 2 KAVO EKD-Ost bereits BAG 20. September 2017 - 6 AZR 345/16 - Rn. 22). Die Neuregelung betrifft jedoch nicht den vorliegenden Fall. 43

bb) Nach Ermittlung des Unterschiedsbetrags ist in einem zweiten Schritt zu prüfen, ob dieser einen bestimmten Wert - den Garantiebtrag - unterschreitet. Ist dies der Fall, erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags den Garantiebtrag. 44

c) Demnach hat der Kläger hier keinen Anspruch auf einen Garantiebtrag. Die Differenz zwischen der ab 1. Januar 2013 nach Entgeltgruppe 6 Stufe 4 KDVO zu leistenden Vergütung von 2.456,82 Euro und der nach § 16 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 KDVO ab 1. Januar 2013 einschlägigen Entgeltgruppe 8 45

Stufe 3 KDVO (2.555,15 Euro) betrug 98,33 Euro. Damit wurde der am 1. Januar 2013 für den Anspruch auf den Garantiebtrag maßgebliche Unterschiedsbetrag von 28,92 Euro übertroffen. Die vom Landesarbeitsgericht herangezogene Fassung der KDVO, welche für die Zeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Mai 2015 einen Garantiebtrag von 29,64 Euro vorsah, kommt nicht zur Anwendung.

Spelge

Heinkel

Krumbiegel

K. Jerchel

M. Geyer