

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 18. Februar 2021
- 6 AZR 702/19 -
ECLI:DE:BAG:2021:180221.U.6AZR702.19.0

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 4. April 2019
- 58 Ca 12127/18 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 24. Oktober 2019
- 10 Sa 932/19 -

Entscheidungsstichworte:

Stufenzuordnung - Tabellenwechsel

Leitsätze:

1. Hat der Wechsel der Tätigkeit eines Beschäftigten zur Folge, dass er künftig aus einer anderen Entgelttabelle als bisher zu vergüten ist (Tabellenwechsel), ist er in der neuen Entgeltgruppe grundsätzlich der Stufe 1 zuzuordnen.

2. Ist der Beschäftigte nach einem erneuten Tabellenwechsel wieder in seine alte Entgeltgruppe eingruppiert, erfolgt grundsätzlich eine Besitzstandssicherung gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 iVm. § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L.

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 702/19
10 Sa 932/19
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Februar 2021

URTEIL

Schuchardt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Februar 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer sowie die ehrenamtlichen Richter Sieberts und Steinbrück für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 24. Oktober 2019 - 10 Sa 932/19 - aufgehoben.

2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Stufenzuordnung der Klägerin nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) nach einem Tabellenwechsel. 1

Die Klägerin ist examinierte Pflegekraft und seit dem 1. April 1998 bei dem beklagten Land beschäftigt. Mit Inkrafttreten des TV-L sowie des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts in der für das Land Berlin geltenden Fassung (im Folgenden TVÜ-Länder) erfolgte am 1. November 2010 die Überleitung der Klägerin in die Entgeltgruppe KR 7a TV-L. Da ihr Vergleichsentgelt (§ 5 TVÜ-Länder) über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe KR 7a TV-L lag, wurde sie gemäß § 6 Abs. 4 TVÜ-Länder einer individuellen Endstufe zugeordnet. Diese wird von den Parteien als „Stufe 6+“ bezeichnet. 2

Zum 1. Januar 2013 übernahm die Klägerin die Leitung des „K Vital“ und wurde ab diesem Zeitpunkt nach Entgeltgruppe 9 Stufe 4 TV-L vergütet. Zum 1. Januar 2017 stieg sie in dieser Entgeltgruppe in die Stufe 5 auf. 3

Mit Wirkung zum 1. Mai 2018 wurde ihr die Leitung der Seniorenfreizeitstätte R übertragen. Dies führte zu ihrer erneuten Eingruppierung in die Entgeltgruppe KR 7a TV-L. Die Stufenzuordnung nahm das beklagte Land wie bei einer Herabgruppierung stufengleich vor und ordnete die Klägerin folglich der Stufe 5 zu. 4

Die Stufenzuordnung war im Jahr 2018 durch die damals geltenden Fassungen der §§ 16, 17 TV-L (aF) auszugsweise wie folgt geregelt: 5

„§ 16 Stufen der Entgelttabelle

(1) ¹Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen jeweils sechs Stufen. ...

(2) ¹Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. ³Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren - in Stufe 3. ...

Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:

...

3. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; ...

...

(3) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (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.

²Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

...

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

...

(3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ...

(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten 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. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 2 bis 8 beziehungsweise weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 2 bis 8) beziehungsweise 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15); ... ⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ...“

Mit Schreiben vom 20. Juli 2018 beantragte die Klägerin erfolglos die Zuordnung zur Stufe 6 der Entgeltgruppe KR 7a TV-L. Mit ihrer dem beklagten Land

6

am 19. September 2018 zugestellten Klage hat sie eine Vergütung nach „Stufe 6+“ verlangt.

Gemäß § 1 Nr. 92 des Änderungstarifvertrags Nr. 11 zum TV-L vom 2. März 2019 existiert die Entgeltgruppe KR 7a TV-L seit dem 1. Januar 2019 nicht mehr. Die Klägerin ist seitdem nach § 29c Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder in die Entgeltgruppe KR 7 TV-L übergeleitet.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, eine Beibehaltung der Stufenzuordnung unter wortlautgetreuer Anwendung von § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L aF bei dem Wechsel von der Entgeltgruppe 9 TV-L in die Entgeltgruppe KR 7a TV-L wäre jedenfalls in ihrem atypischen Fall gleichheits- und systemwidrig. § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L aF bezwecke die Wahrung des Besitzstands. Mit diesem Regelungsziel sei die Nichtberücksichtigung ihrer in der Entgeltgruppe KR 7a TV-L bereits erworbenen Berufserfahrung, die schon die Zuordnung zu einer höheren Erfahrungsstufe in dieser Entgeltgruppe zur Folge gehabt habe, nicht vereinbar. Bei ihrer Rückkehr in die Entgeltgruppe KR 7a TV-L sei folglich die darin bereits erreichte Stufe maßgeblich gewesen. Dies sei ihre vormalige individuelle Endstufe („Stufe 6+“), mindestens jedoch die Stufe 6 als reguläre Höchststufe. Seit dem 1. Januar 2019 gelte dies für die Entgeltgruppe KR 7 TV-L.

Die Klägerin hat deshalb zuletzt beantragt

festzustellen, dass das beklagte Land verpflichtet ist, ihr ab dem 1. Mai 2018 Entgelt nach Entgeltgruppe KR 7a TV-L und ab dem 1. Januar 2019 nach Entgeltgruppe KR 7 TV-L jeweils aus einer individuellen Endstufe, hilfsweise aus Stufe 6, nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf die monatlichen Differenzen zwischen den hiernach zustehenden Bezügen und den tatsächlich gezahlten Bezügen ab dem auf den jeweiligen Fälligkeitstag folgenden Kalendertag bzw., sofern der Fälligkeitstag auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt, ab dem ersten hierauf folgenden Werktag nachfolgenden Kalendertag zu zahlen.

Das beklagte Land hat gemeint, der Wechsel der Klägerin von der Entgeltgruppe 9 TV-L in die Entgeltgruppe KR 7a TV-L stelle eine Herabgruppierung dar. Auf diese sei § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L aF zumindest entsprechend anzu-

wenden gewesen. Diese Bestimmung schütze nur die in der höheren Entgeltgruppe erreichte Stufe, nicht aber eine in der niedrigeren Entgeltgruppe aufgrund einer früheren Tätigkeit erreichte Stufe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist § 17 Abs. 4 TV-L auf den Fall eines Wechsels der Tätigkeit, die einen Vergütungsanspruch aus einer anderen Entgelttabelle zur Folge hat (im Folgenden Tabellenwechsel) nicht anwendbar. In der vorliegenden Konstellation handelt es sich vielmehr um eine Unterbrechung der Tätigkeit in der Entgeltgruppe KR 7a TV-L iSv. § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L. 12

I. Die Klage ist zulässig. Das gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse liegt vor. 13

1. Ein Feststellungsinteresse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO ist nur dann gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann. Es fehlt, wenn durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen wird. Die Rechtskraft der Entscheidung muss weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex ausschließen. Das setzt bei einem auf die Feststellung der Rechtsgrundlage für die Vergütung gerichteten Antrag jedenfalls voraus, dass über weitere Faktoren, die die Vergütungshöhe bestimmen, kein Streit besteht und die konkrete Bezifferung dann lediglich eine Rechenaufgabe ist, die von den Parteien ebenso unstreitig durchgeführt werden kann wie die Umsetzung der weiteren Zahlungsmodalitäten (vgl. BAG 16. Juli 2020 - 6 AZR 321/19 - Rn. 16 ff.). 14

2. Es kann davon ausgegangen werden, dass hier bei Stattgabe der Klage die allein streitbefangene Stufenzuordnung keine weiteren gerichtlichen Auseinandersetzungen auslösen wird. Dies gilt sowohl bzgl. des Haupt- als auch des Hilfsantrags. Obwohl die sich aus der individuellen Endstufe ergebende Höhe der Vergütung nicht festgestellt ist, besteht zwischen den Parteien kein Streit über die Berechnung der individuellen Endstufe. Die Feststellungsklage ermöglicht damit die umfassende Klärung der Vergütungshöhe (*so im Ergebnis auch BAG 27. April 2017 - 8 AZR 859/15 - Rn. 53*). 15
- II. Ob die Klage begründet ist, kann noch nicht abschließend entschieden werden. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist § 17 Abs. 4 TV-L bei einem Tabellenwechsel nicht anwendbar. Der Senat kann nicht feststellen, ob die Klägerin nach § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L in der Entgeltgruppe KR 7a bzw. KR 7 TV-L der Stufe 6 zuzuordnen war. Zur Wahrung des Anspruchs der Parteien auf rechtliches Gehör und zur Gewährleistung eines fairen Verfahrens war das Berufungsurteil aufzuheben und der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. 16
1. Die von der Klägerin angestrebte umfassende Sicherung des mit der individuellen Endstufe in der Entgeltgruppe KR 7a TV-L erreichten Besitzstands lässt sich weder über eine direkte Anwendung noch eine ergänzende Auslegung des § 17 Abs. 4 TV-L erreichen. 17
- a) Eine direkte Anwendung von § 17 Abs. 4 TV-L kommt bei einem Tabellenwechsel nicht in Betracht. Ein solcher Wechsel ist weder eine Höher- noch eine Herabgruppierung im Tarifsinn. 18
- aa) § 17 Abs. 4 TV-L regelt die Stufenzuordnung im laufenden Arbeitsverhältnis bei Eingruppierung in eine höhere bzw. niedrigere Entgeltgruppe. Der Begriff der Höhergruppierung wird in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes entsprechend dem allgemeinen Wortgebrauch meist im Sinne einer dauerhaften Übertragung von Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe verwendet (*BAG 7. Februar 2019 - 6 AZR 44/18 - Rn. 24*). Gleiches gilt im umgekehrten Sinn für Herabgruppierungen. Beide Konstellationen setzen eine Veränderung innerhalb 19

derselben Entgelttabelle voraus, denn diese definiert durch ihre numerische Bezeichnung, welche Entgeltgruppe „höher“ bzw. „niedriger“ ist.

bb) Der Fall des Tabellenwechsels wird von § 17 Abs. 4 TV-L auch nicht mittels eines Vergleichs der Endstufen der bisherigen und der neuen Entgeltgruppe erfasst (*so aber Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Teil II § 17 Stand Juni 2020 Rn. 70 ff.*). Zwar lässt sich auf diese Weise die maximal erreichbare Vergütung vergleichen. Eine Entgeltsteigerung ist jedoch keine Voraussetzung für eine Höhergruppierung (*vgl. BAG 21. Mai 2015 - 6 AZR 254/14 - Rn. 25 ff.*). Der Ansatz lässt zudem außer Acht, dass die verschiedenen Entgelttabellen unterschiedlich strukturiert und bereits deshalb nicht vergleichbar sind. So umfasst die sog. Normaltabelle (*Anlage B zum TV-L*) nunmehr 16 Entgeltgruppen, die Entgelttabelle für Pflegekräfte (*Anlage C zum TV-L*) nur 13 Entgeltgruppen. Die Tabellenentgelte weisen in den verschiedenen Stufen eine völlig unterschiedliche Höhe auf. Der auf die Tabellenwerte der Endstufen beschränkte Blick lässt diese Ausdifferenzierung der Wertigkeit außer Betracht und hätte Verzerrungen zur Folge, die nicht mit der von § 17 Abs. 4 TV-L bezweckten Besitzstandswahrung (*dazu BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 22*) in Einklang zu bringen wären.

b) § 17 Abs. 4 TV-L kann entgegen der Ansicht der Klägerin auch nicht ergänzend dahingehend ausgelegt werden, dass er bei einem erneuten Tabellenwechsel Anwendung findet und die in einer anderen Entgeltgruppe erreichte höhere Stufe sichert.

aa) Tarifvertragliche Regelungen sind einer ergänzenden Auslegung grundsätzlich nur dann zugänglich, wenn damit kein Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie verbunden ist. Eine ergänzende Auslegung eines Tarifvertrags scheidet daher aus, wenn die Tarifvertragsparteien eine regelungsbedürftige Frage bewusst ungeregelt lassen und diese Entscheidung höherrangigem Recht nicht widerspricht. Voraussetzung für eine ergänzende Auslegung ist, dass entweder eine unbewusste Regelungslücke vorliegt oder eine Regelung nachträglich lückenhaft geworden ist. Für die Beantwortung der Frage, ob es sich um eine bewusste oder unbewusste Tariflücke handelt, ist auf den Willen der

Tarifvertragsparteien abzustellen (*BAG 11. Juli 2019 - 6 AZR 460/18 - Rn. 26; 18. November 2015 - 4 ABR 24/14 - Rn. 34*).

bb) Bezogen auf den Fall des Tabellenwechsels ist im abgeschlossenen Regelungssystem der Stufenzuordnung keine unbewusste Regelungslücke im TV-L zu erkennen. Es bedurfte keiner gesonderten Stufenzuordnungsregel, wie sie die Tarifvertragsparteien bei der Überleitung der Beschäftigten in den TV-L durch § 4 Abs. 1 TVÜ-Länder iVm. der sog. KR-Anwendungstabelle vorgesehen haben (*vgl. nunmehr Anlage 5 (A/B) TVÜ-Länder*). Im Rahmen des TV-L erfolgt bei einem Tabellenwechsel im laufenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich die Zuordnung zur Stufe 1 der neuen Entgeltgruppe, weil kein Fall der Einstellung iSv. § 16 Abs. 2 TV-L vorliegt und in der neuen Entgeltgruppe bislang keine Stufenlaufzeit iSv. § 16 Abs. 3 TV-L zurückgelegt wurde. Das ist systemkonform, weil der Stufenaufstieg nach § 16 Abs. 3 TV-L nur die innerhalb derselben Entgeltgruppe gewonnene Berufserfahrung honorieren soll. Das Entgeltsystem des TV-L geht davon aus, dass es keine entgeltgruppenübergreifende Berufserfahrung gibt (*BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 21; zum TVöD vgl. BAG 1. Juni 2017 - 6 AZR 741/15 - Rn. 17, BAGE 159, 214*). Erst recht fehlt es an einem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien, die in einer nach einer anderen Entgelttabelle vergüteten Tätigkeit erworbene Berufserfahrung tabellenübergreifend zu honorieren. § 43 Nr. 9 bzw. § 52 Nr. 4 TV-L regeln nur die Zuordnung der KR- bzw. S-Entgeltgruppen zu denen der Anlage B und betreffen damit nur die Eingruppierung. 23

cc) Selbst bei Annahme einer unbewussten Regelungslücke könnte diese wegen der durch die Tarifautonomie gewährleisteten Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien nicht durch den Senat geschlossen werden. Die Stufenzuordnung bei einem Tabellenwechsel kann nicht nur entsprechend § 17 Abs. 4 TV-L vorgenommen werden. Ebenso denkbar ist die Schaffung eines spezifisch auf den Tabellenwechsel bezogenen Überleitungsrechts. Ein solches Recht ist den Tarifvertragsparteien nicht fremd, wie die Regelungen in §§ 29a ff. TVÜ-Länder belegen. Dabei stünden zahlreiche Regelungsmöglichkeiten zur Verfügung. Die Ausgestaltung der Überleitungsregelung könnte von dem konkreten Tabellenwechsel und seiner Auswirkung auf die betroffenen Arbeitsverhältnisse abhängig 24

gemacht werden. So könnte bei einer finanziellen Verschlechterung der Besitzstand vollständig oder nur eingeschränkt gesichert werden. Möglich wäre zB eine mit Tarifsteigerungen abschmelzende Entgeltsicherung in Form einer Zulage. Die Tarifvertragsparteien könnten umgekehrt bei entsprechendem Arbeitskräftebedarf auch einen Anreiz für bestimmte Tabellenwechsel schaffen, zB durch die Einführung von Garantiebeträgen der Entgeltsteigerung.

2. Ob die Klägerin aufgrund der nach § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L erforderlichen Vergleichsberechnung möglicherweise seit dem 1. Mai 2018 der Stufe 6 der Entgeltgruppe KR 7a bzw. KR 7 TV-L hätte zugeordnet werden müssen, bedarf weiterer Feststellungen. 25

a) Die Klägerin war bis zum 1. Januar 2013 unstreitig in die Entgeltgruppe KR 7a TV-L eingruppiert. Weil sie sich damals in einer individuellen Endstufe („Stufe 6+“) befand, wurde sie ebenfalls unstreitig nach § 6 Abs. 4 Satz 3 TVÜ-Länder betragsbezogen zunächst der Stufe 4 der nunmehr einschlägigen Entgeltgruppe 9 TV-L zugeordnet. Es kann unentschieden bleiben, ob diese Zuordnung zutreffend war oder ob mangels Höhergruppierung im Tarifsinn eine Zuordnung zur Stufe 1 der Entgeltgruppe 9 TV-L zutreffend gewesen wäre. Da § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L aF keine Anwendung findet, ist die Stufenzuordnung in der Entgeltgruppe 9 TV-L vom 1. Januar 2013 bis zum 1. Mai 2018 für die Stufenzuordnung in der Entgeltgruppe KR 7a bzw. KR 7 TV-L ab dem 1. Mai 2018 ohne Belang. 26

b) Diese richtet sich vielmehr nach § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L und bezieht sich damit nur auf die vor der Unterbrechung in der Entgeltgruppe KR 7a TV-L erreichte Stufe. 27

aa) § 17 Abs. 3 TV-L regelt die Frage, welche Unterbrechungszeiten den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit iSd. § 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L gleichstehen und welche Auswirkungen andere Unterbrechungen haben. Die Unterbrechung einer Tätigkeit setzt nicht zwingend die Aussetzung der Arbeitspflicht voraus (so wohl *BeckOK TV-L/Felix § 17 Stand 1. Dezember 2020 Rn. 53*). § 17 Abs. 3 TV-L bezieht sich nur auf § 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L und damit auf die Stufenlaufzeit 28

innerhalb derselben Entgeltgruppe (vgl. zu § 17 Abs. 3 TVöD-AT BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 1067/12 - Rn. 19, BAGE 148, 312; 14. September 2016 - 4 AZR 456/14 - Rn. 46). Entscheidend ist die vorübergehende Unterbrechung des Erwerbs von Berufserfahrung in einer bestimmten Entgeltgruppe. Folglich kann auch bei einer zwischenzeitlichen Tätigkeit in einer anderen Entgeltgruppe bezogen auf die frühere und nun wieder aufgenommene Tätigkeit eine Unterbrechung vorliegen. Hierfür spricht auch § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. f TV-L, der Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 14 TV-L) den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit iSd. § 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L gleichstellt. Gegenstand dieser Regelung ist nicht die Aussetzung der Arbeitspflicht, sondern die vorübergehende Änderung der Tätigkeit.

bb) Die Voraussetzungen einer unschädlichen Unterbrechung nach § 17 Abs. 3 Satz 1 TV-L sind hier nicht gegeben. Es liegt auch keine unschädliche Unterbrechung nach § 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L vor. 29

cc) Die Zeit der Eingruppierung der Klägerin in die Entgeltgruppe 9 TV-L vom 1. Januar 2013 bis zum 1. Mai 2018 war bezogen auf die Entgeltgruppe KR 7a TV-L eine für den Stufenaufstieg schädliche Unterbrechung iSv. § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L, welche ab dem 1. Mai 2018 zu einer Rückstufung der Klägerin auf die Stufe 5 der Entgeltgruppe KR 7a bzw. KR 7 TV-L führen könnte. Dies kann der Senat jedoch noch nicht abschließend entscheiden. 30

(1) Nach § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L erfolgt bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung. Die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. 31

(2) Die Unterbrechung der Tätigkeit in der Entgeltgruppe KR 7a TV-L dauerte vom 1. Januar 2013 bis zum 1. Mai 2018 und damit mehr als drei Jahre. In dieser Zeit war die Klägerin aufgrund des Tätigkeitswechsels in der Entgeltgruppe 9 TV-L eingruppiert. 32

(3) Nach Wiederaufnahme einer unstreitig abermals nach der Entgeltgruppe KR 7a TV-L bewerteten Tätigkeit kann nach § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L 33

keine Zuordnung der Klägerin zu ihrer vor der Unterbrechung maßgeblichen individuellen Endstufe („Stufe 6+“) erfolgen. Eine individuelle Endstufe ist bereits nach dem Wortlaut des § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L keine „erreichte Stufe“, denn das „Erreichen“ setzt nach § 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L den Ablauf der Stufenlaufzeit voraus. Eine individuelle Endstufe wurde hingegen als Bestandteil der Besitzstandssicherung im Rahmen der Überleitung in den TV-L gemäß § 6 Abs. 4 Satz 1 iVm. § 5 TVÜ-Länder gebildet und nicht nach § 16 Abs. 3 TV-L erreicht (vgl. zu § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L aF BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 753/12 - Rn. 32, BAGE 148, 323). § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L weist zudem keinen Bezug zum TVÜ-Länder auf, sondern regelt die Stufenzuordnung bei einer schädlichen Unterbrechung innerhalb des Systems des TV-L. Eine Fortwirkung der Besitzstandssicherung des Überleitungsrechts ist § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L nicht zu entnehmen, weshalb auch keine entsprechende Intention der Tarifvertragsparteien erkennbar ist (aA BeckOK TV-L/Felix § 17 Stand 1. Dezember 2020 Rn. 59). Die Tarifvertragsparteien haben mit § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L vielmehr eine eigenständige Besitzstandssicherung geschaffen: Ein Rückfall auf die Stufe 1 soll auch bei einer mehr als dreijährigen Unterbrechung nicht erfolgen. Der mit der mehrjährigen Unterbrechung verbundene Verlust an Routine und die fehlende Teilhabe an aktuellen Entwicklungen soll aber mit dem Verlust einer Stufe berücksichtigt werden. Diese Sicherung bezieht sich jedoch nur auf die Berufserfahrung, die im regulären Stufensystem des TV-L Ausdruck gefunden hat.

(4) Im Falle der Klägerin ist die Stufe 6 als reguläre Höchststufe nach § 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L die in der Entgeltgruppe KR 7a TV-L erreichte Stufe. Dies würde nach § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L an sich zu einer Zuordnung zur Stufe 5 ab dem 1. Mai 2018 führen, denn dies wäre die Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass die in § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L enthaltene Vergleichsberechnung, wonach die Stufenzuordnung nach der Unterbrechung nicht niedriger sein darf als bei einer Neueinstellung, zugunsten der Klägerin zum Tragen kommt. 34

(a) Mit dieser Regelung soll ein Mindestmaß an Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung bewirkt werden. Es soll zumindest das Niveau der Anrech- 35

nung einschlägiger Berufserfahrung gewährleistet sein, welches bei Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses erreicht würde. Hierfür ist bezogen auf die vor der Unterbrechung bei demselben Arbeitgeber erlangte Berufserfahrung eine mittels fiktiver Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L durchzuführende Vergleichsberechnung erforderlich. Da bei Unterbrechungstatbeständen iSd. § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich nicht beendet wurde, bleibt für die Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L kein Anwendungsbereich. Mit der fiktiven Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L wird im Gegensatz zu § 16 Abs. 2 Satz 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD-AT [Bund bzw. VKA]) keine Regelbegrenzung auf Stufe 2 oder 3 vorgenommen. § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L lässt die vollständige Anrechnung der einschlägigen Berufserfahrung zu, wobei bei früheren Unterbrechungen wiederum § 17 Abs. 3 TV-L zu beachten ist. Eine Einschränkung folgt nur daraus, dass nach § 17 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 2 TV-L die Stufenlaufzeit mit dem Tag der Arbeitsaufnahme nach der Unterbrechung neu beginnt. Restlaufzeiten werden somit nicht berücksichtigt. Eine auf die Stufe 3 gedeckelte Anrechnung könnte sich im Anwendungsbereich des TV-L nur ergeben, falls der Beschäftigte während der Unterbrechung einschlägige Berufserfahrung in einem Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber erworben hat und deshalb § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L den Vergleichsmaßstab bilden würde (*so zu Fällen von nicht im dienstlichen Interesse stehenden Sonderurlaub Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen TV-L Teil B 1 § 17 Stand September 2020 Rn. 34.2; vgl. auch Günther in Sponer/Steinherr TV-L § 17 Stand August 2016 Rn. 37*). Dies hatte der Senat hier nicht zu entscheiden.

(b) Die Klägerin hätte bei einer fiktiven Einstellung zum 1. Mai 2018 selbst bei vollständiger Anrechnung ihrer Beschäftigungszeit vom 1. April 1998 bis zum 1. Januar 2013 die nach § 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L für ein Erreichen der Stufe 6 erforderliche Stufenlaufzeit von 15 Jahren nicht erreicht. Sie wäre auf diesem Weg nur Stufe 5 der Entgeltgruppe KR 7a TV-L zugeordnet gewesen. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass bzgl. der Stufenlaufzeit eine Sonderregelung galt (*vgl. § 16 Abs. 3 Satz 2 TV-L iVm. Teil IV der Entgeltordnung in der vom*

36

1. Januar 2018 bis zum 30. September 2018 geltenden Fassung). Das Landesarbeitsgericht hat zur Tätigkeit der Klägerin vom 1. April 1998 bis zum 1. Januar 2013 - aus seiner Sicht konsequent - keine Feststellungen getroffen. Ebenso wenig hat es Feststellungen dazu getroffen, ob die Überleitungsregelungen in § 29c Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 TVÜ-Länder Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin haben. Der Senat kann daher die fiktive Stufenzuordnung seit dem 1. Mai 2018 nicht abschließend beurteilen.

3. Zudem war der Rechtsstreit zur Wahrung des Anspruchs der Parteien auf rechtliches Gehör (*Art. 103 Abs. 1 GG*) und zur Gewährleistung eines fairen Verfahrens auch bzgl. des Hauptantrags an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (*vgl. BAG 18. März 2020 - 5 AZR 36/19 - Rn. 54; 7. Februar 2019 - 6 AZR 84/18 - Rn. 30*). Die Anwendung des § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L wurde in den Vorinstanzen nicht erkennbar erörtert. Den Parteien ist Gelegenheit zur Ergänzung des Sachvortrags zu geben.

37

Spelge

Wemheuer

Krumbiegel

Sieberts

Steinbrück