

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 15. Juli 2021
- 6 AZR 561/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:150721.U.6AZR561.20.0

I. Arbeitsgericht Wiesbaden

Urteil vom 8. August 2018
- 2 Ca 171/18 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 25. Juni 2020
- 13 Sa 1346/18 -

Entscheidungsstichworte:

Vorweggewährung von Stufen im TV-H - Abschmelzen bei Stufenaufstieg?

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 561/20
13 Sa 1346/18
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Juli 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 15. Juli 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Augat und Knauß für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 25. Juni 2020 - 13 Sa 1346/18 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung des beklagten Landes, der Klägerin dauerhaft ein im Vergleich zur tarifvertraglichen Einstufung jeweils um zwei Stufen höheres Entgelt zu zahlen. 1

Die Klägerin war ab dem 1. Juni 2017 unbefristet als Lehrkraft an einer Grundschule zur berufsbegleitenden Weiterbildung zum Erwerb des Zertifikats über die Lehrbefähigung für Grundschulen sowie hierauf aufbauend ggf. zum berufsbegleitenden Erwerb des Lehramts an Grundschulen beschäftigt. Grundlage hierfür waren ein Erlass des Hessischen Kultusministeriums vom 31. März 2017 betreffend die Einstellung und Weiterbildung zum Erwerb des Lehramts an Grundschulen sowie der Lehrbefähigung für Grundschulen - Az. 634.000.004-00106 - sowie § 3 Abs. 3 des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes (HLbG), § 57 Abs. 7 der Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes (HLbGDV). Gemäß Ziff. 4 des Erlasses sollten Bewerber/innen als Tarifbeschäftigte mit der Entgeltgruppe 11 eingestellt werden. Zudem war ihnen aus Gründen der Personalbedarfsdeckung abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein um zwei Stufen höheres Entgelt gemäß § 16 Abs. 5 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) zu gewähren. Diese Tarifnorm lautet wie folgt: 2

„¹Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. ²Beschäftigte mit einem

Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. ³Die Zulage kann befristet werden. ⁴Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.“

Dementsprechend war in § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrags die Geltung ua. 3
des TV-H vereinbart. In § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags war bestimmt:

„Die/der Beschäftigte wird gemäß Erlass vom 31. März 2017 in der Entgeltgruppe E 11 eingestellt. Ihr/Ihm wird nach § 16 Absatz 5 Satz 1 TV-H aus Gründen der Personalbedarfsdeckung abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein um zwei Stufen höheres Entgelt vorweg gewährt. ...“

Schon mit Schreiben vom 23. Mai 2017 hatte die Klägerin dem beklagten 4
Land vor Abschluss des Arbeitsvertrags mitgeteilt, dass sie von einer Einstufung in die Stufe 4 der Entgeltgruppe 11 spätestens ab September 2017 ausgehe. § 4 des Arbeitsvertrags gewähre ihr stets ein um zwei Stufen höheres Entgelt.

Das beklagte Land zahlte der Klägerin ab dem 1. Juni 2017 abweichend 5
von der tarifvertraglichen Einstufung in die Stufe 1 der Entgeltgruppe 11 ein Entgelt entsprechend der Stufe 3 dieser Entgeltgruppe. Auch nachdem die Klägerin ab September 2017 unter Berücksichtigung ihres Referendariats (§ 44 Nr. 2a Ziff. 2 TV-H) sowie einer Vertretungstätigkeit als Lehrkraft für eine schwangere Kollegin beim beklagten Land vom 1. März 2017 bis 31. Mai 2017 in die Stufe 2 aufgestiegen war, leistete das beklagte Land unverändert Entgelt entsprechend der Stufe 3. Mit Schreiben vom 14. Dezember 2017 teilte es der Klägerin mit, dass der vorweg gewährte Entgeltbetrag - entgegen der im Schreiben vom 23. Mai 2017 zum Ausdruck gebrachten Erwartung der Klägerin - durch ihren Stufenaufstieg abgeschmolzen werde.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, dass ihr § 4 des Arbeitsvertrags 6
iVm. § 16 Abs. 5 TV-H zwar keine echte Vorstufung, dh. eine Vorweggewährung des tarifvertraglichen Stufenaufstiegs, wohl aber dauerhaft ein abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung jeweils um zwei Stufen höheres Entgelt und damit ab September 2017 ein Entgelt nach der Stufe 4 der Entgeltgruppe 11 gewähre. Weder aus dem Arbeits- noch dem Tarifvertrag folge ein Abschmelzen

des Mehrbetrags. Eine Anrechnung sei im Gegensatz zu anderen tarifvertraglichen Zulagen nicht vorgesehen. Auch habe das beklagte Land von der Möglichkeit einer nur befristeten Vorweggewährung keinen Gebrauch gemacht.

Die Klägerin hat beantragt

7

1. festzustellen, dass das beklagte Land verpflichtet ist, ihr beginnend mit dem Monat September 2017 Entgelt auf Grundlage der Entgeltgruppe 11, Stufe 4 TV-H in der jeweils geltenden Fassung zu zahlen und ab Rechtshängigkeit die rückständigen Differenzbeträge ab jeweiliger Fälligkeit mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen;
2. festzustellen, dass das beklagte Land verpflichtet ist, ihr auch zukünftig auf Grundlage der Entgeltgruppe 11 TV-H in der jeweils geltenden Fassung abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein um zwei Stufen höheres Entgelt zu gewähren.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Ansicht vertreten, dass ausgehend von Wortlaut sowie Sinn und Zweck der maßgeblichen Regelungen der vorweggewährte Betrag bei einem Stufenaufstieg abgeschmolzen werde.

8

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer vom Senat durch Beschluss vom 19. November 2020 zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter.

9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat weder einen Anspruch auf ein Entgelt der Stufe 4 der Entgeltgruppe 11 ab September 2017 noch darauf, zukünftig stets abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein um zwei Stufen höheres Entgelt der Entgeltgruppe 11 zu erhalten. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

10

- I. Die Anträge sind zwar zulässig. 11
1. Mit ihnen begehrt die Klägerin, was sie in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nochmals klargestellt hat, keine von § 16 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 TV-H abweichende tarifvertragliche Stufenzuordnung im Sinne einer echten Vorstufung. Sie geht selbst davon aus, dass sie die Stufenlaufzeiten unverändert zu durchlaufen hat. Allerdings meint sie, dass sie auf der Grundlage von § 4 ihres Arbeitsvertrags dauerhaft mit einem Entgelt zu vergüten ist, das dem Tabellenentgelt der im Vergleich zu ihrer jeweiligen tarifvertraglichen Einstufung um zwei Stufen höheren Entgeltstufe der Entgeltgruppe 11 entspricht. Dabei bezieht sich der Antrag zu 1. auf das Entgelt ab 1. September 2017, als die Klägerin - unstrittig - in die Stufe 2 der Entgeltgruppe 11 aufgestiegen war. Der Antrag zu 2. bezieht sich auf das Entgelt künftiger Zeiträume nach weiteren Stufenaufstiegen der Klägerin. Streitgegenstand ist damit nicht die tarifvertragliche Stufenzuordnung der Klägerin, sondern ihre korrekte Vergütung. 12
2. Mit diesem Inhalt sind beide Feststellungsanträge zulässig. Das besondere Feststellungsinteresse (§ 256 Abs. 1 ZPO) ist gegeben. 13
- a) Der angestrebte feststellende Ausspruch ist trotz seiner nicht vollstreckbaren Wirkung geeignet, den Streit der Parteien über die Vergütung in den verschiedenen Zeitabschnitten beizulegen und weitere Prozesse zwischen ihnen zu vermeiden. Das rechtfertigt die Annahme eines rechtlichen Interesses (*vgl. BAG 21. Dezember 2017 - 6 AZR 245/16 - Rn. 24 mwN*). Die Klägerin ist nicht - auch nicht für in der Vergangenheit liegende Streitzeiträume - verpflichtet, eine Leistungsklage zu erheben. Für eine Feststellungsklage besteht trotz der Möglichkeit einer Leistungsklage ein Feststellungsinteresse, wenn durch sie der Streit insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann (*BAG 18. Februar 2021 - 6 AZR 205/20 - Rn. 15 mwN*). Dies ist hier hinsichtlich der streitigen (Differenz-)Vergütung der Fall. 14
- b) Der nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Gegenwartsbezug ist auch für die in der Vergangenheit liegenden Zeiträume gegeben. Die Klägerin erstrebt gegenwärtige rechtliche Vorteile in Form eines höheren Entgelts (*vgl. BAG 16. Juli 2020 - 6 AZR 321/19 - Rn. 20 mwN*). 15

II. Die Anträge sind aber unbegründet. 16

1. Bei § 16 Abs. 5 TV-H handelt es sich um eine Zulagenregelung, die 17

- wovon beide Parteien zutreffend ausgehen - die tarifliche Stufenzuordnung unberührt lässt und von dieser unabhängig ist (*allgemein Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV E § 16 Stand Mai 2015 Rn. 32c f.*; zum TV-L: *Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen TV-L Teil B 1 § 16 Stand Januar 2021 Rn. 94, 95.2*; *Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Teil II § 16 Stand Januar 2020 Rn. 92, 96a*; zu § 16 TVöD (Bund) *Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Teil B 1 § 16 (Bund) Stand April 2021 Rn. 102*; *aA BeckOK TV-L/Felix § 16 Stand Juni 2021 Rn. 183 - auch Vorstufung*). Mit § 16 Abs. 5 TV-H haben die Tarifvertragsparteien in Ausübung ihrer Tarifautonomie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Rechtsetzungsbefugnis zu delegieren, indem einer Partei des Arbeitsvertrags ein Leistungsbestimmungsrecht eingeräumt wird (*vgl. BAG 31. Juli 2014 - 6 AZR 822/12 - Rn. 12, BAGE 148, 381*).

a) Der vom Tarifvertrag vorgegebene Zulagenrahmen ist betragsmäßig 18

durch eine an den Stufenbeträgen ausgerichtete Höchstgrenze (*Differenz zur übernächsten Stufe; bei Arbeitnehmern in der vorletzten Stufe Differenz zur Endstufe, vgl. Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV E § 16 Stand Mai 2015 Rn. 32c; Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen TV-L Teil B 1 § 16 Stand Januar 2021 Rn. 100; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Teil II § 16 Stand Januar 2020 Rn. 93*) limitiert. Arbeitnehmern in der Endstufe können bis zu 20 % der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt werden (*bei Wissenschaftlern bis zu 25 %, vgl. § 40 Nr. 5 Ziff. 2 TV-H; ebenso § 40 Nr. 5 Ziff. 2, § 41 Nr. 11 TV-L*).

Dem Arbeitgeber obliegt es auch zu entscheiden, ob und wie er die Zu- 19

lage entsprechend der von § 16 Abs. 5 Satz 3 TV-H eingeräumten Möglichkeit befristet. Der Arbeitgeber kann zudem bestimmen, ob und wie die Zulage im Falle eines Stufenaufstiegs des Arbeitnehmers abgeschmolzen wird oder nicht und was bei einer Höher- oder Herabgruppierung geschieht (*vgl. Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV E § 16 Stand Mai 2015 Rn. 32d*; zum TV-L: *Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen TV-L Teil B 1 § 16 Stand Januar 2021 Rn. 106, 107*; *Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Teil II § 16 Stand Januar 2020 Rn. 96*; zu § 16 TVöD (Bund) *Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Teil B 1 § 16*

(Bund) Stand April 2021 Rn. 105 ff.). Daneben ist die Zulage gemäß § 16 Abs. 5 Satz 4 TV-H auch als befristete widerruflich.

b) Unter den in § 16 Abs. 5 Satz 1 TV-H genannten Tatbestandsvoraussetzungen kann der Arbeitgeber damit entscheiden, ob und in welcher Höhe er eine Zulage und damit insgesamt ein außerhalb der Stufenschemata der §§ 16, 17 TV-H stehendes Entgelt (zum vergleichbaren § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 30/18 - Rn. 18; zum TV-L Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen TV-L Teil B 1 § 16 Stand Januar 2021 Rn. 95.7) gewährt oder nicht. Erst diese konstitutiv-gestaltende Entscheidung (zum vergleichbaren § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 30/18 - Rn. 18) des Arbeitgebers, die vorliegend in § 4 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags verschriftlicht worden ist, führt zu einem Anspruch für den Beschäftigten. Daher gewährt § 16 Abs. 5 Satz 1 TV-H für sich allein dem Beschäftigten keinen Rechtsanspruch auf die Zulage (zum TV-L Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Teil II § 16 Stand Januar 2020 Rn. 92). 20

2. Ein Anspruch der Klägerin auf ein Entgelt der Stufe 4 der Entgeltgruppe 11 ab September 2017 sowie auf ein dauerhaft jeweils um zwei Stufen höheres Entgelt ergibt sich nicht aus § 4 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags iVm. § 16 Abs. 5 Satz 1 TV-H. 21

a) Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags erhält die Klägerin „nach § 16 Absatz 5 Satz 1 TV-H aus Gründen der Personalbedarfsdeckung abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein um zwei Stufen höheres Entgelt vorweg gewährt“. Die vertragliche Vereinbarung der Parteien ist - was der Senat, da es sich jedenfalls um eine Einmalbedingung iSd. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB handelt, selbst tun kann (BAG 22. Oktober 2020 - 6 AZR 566/18 - Rn. 14; 18. Oktober 2018 - 6 AZR 246/17 - Rn. 12 mwN) - unter Heranziehung des insoweit maßgeblichen objektiv-generalisierenden Maßstabs (vgl. dazu BAG 22. Oktober 2020 - 6 AZR 566/18 - Rn. 15 mwN) dahingehend auszulegen, dass das beklagte Land der Klägerin ab Beginn des unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine Zulage zu den in § 16 Abs. 5 Satz 1 TV-H geregelten Bedingungen zahlt. 22

Insbesondere ergeben sich aus der für den Inhalt des Arbeitsverhältnisses allein maßgeblichen vertraglichen Übereinkunft der Parteien vom 31. Mai 2017 keine Anhaltspunkte dafür, dass die Frage des Abschmelzens der Zulage im Falle des Stufenaufstiegs abweichend vom Tarifvertrag geregelt werden sollte. Das wäre zwar - insoweit über den Inhalt des Tarifvertrags hinaus (*vgl. im Folgenden unter Rn. 24 ff.*) - durch die für den Beschäftigten günstigere Gewährung einer anrechnungsfesten Zulage denkbar. Die ausdrückliche Bezugnahme auf § 16 Abs. 5 Satz 1 TV-H und die im Übrigen wortlautgleiche Wiedergabe des Tariftextes einschließlich des Wortes „vorweg“ in § 4 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags kann nach dem objektiven Inhalt und typischen Sinn einer solchen Bezugnahme Klausel von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise nur so verstanden werden, dass die Zulage ausschließlich zu den von § 16 Abs. 5 Satz 1 TV-H vorgesehenen Bedingungen gewährt wird und sich die Parteien des Arbeitsvertrags insoweit dem Regelungsinhalt des Tarifvertrags unterworfen haben. Lediglich in Bezug auf die Zulagenhöhe ist im Arbeitsvertrag eigenständig geregelt, dass der tarifvertraglich vorgegebene Rahmen voll ausgeschöpft und die Zulage in Höhe des Differenzbetrags zwischen der bei Einstellung der Klägerin tarifvertraglich vorgesehenen Stufe und dem Tabellenentgelt der übernächsten Stufe (Differenzbetrag zwischen Stufe 1 und Stufe 3 der Entgeltgruppe 11) gewährt wird. Die einseitig gebliebene Vorstellung der Klägerin, wie sie sie mit Schreiben vom 23. Mai 2017 geäußert hat, ist damit nicht Vertragsinhalt geworden.

23

b) Im Hinblick auf das Schicksal der Zulage im Falle des Stufenaufstiegs der Klägerin ist damit mangels einer eigenständigen arbeitsvertraglichen Regelung allein entscheidend, ob § 16 Abs. 5 Satz 1 TV-H ihr Abschmelzen bei einem Stufenaufstieg als Regelfall vorsieht. Das ist zu bejahen (*ebenso zum TV-L: Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Teil II § 16 Stand Januar/November 2020 Rn. 97; BeckOK TV-L/Felix § 16 Stand Juni 2021 Rn. 182; aA Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen TV-L Teil B 1 § 16 Stand Januar 2021 Rn. 107; wohl auch Bredemeier/Neffke/Pielok TVöD/TV-L 5. Aufl. § 16 TV-L Rn. 12*) und ergibt sich aus der Auslegung des Tarifvertrags (*vgl. zu den Auslegungsgrundsätzen*

24

BAG 20. Juni 2018 - 4 AZR 339/17 - Rn. 19; 19. Juni 2018 - 9 AZR 564/17 - Rn. 17; 20. September 2017 - 6 AZR 143/16 - Rn. 33, BAGE 160, 192; 27. Juli 2017 - 6 AZR 701/16 - Rn. 19). Dabei ist die Auslegung der Tarifnorm durch das Landesarbeitsgericht in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachprüfbar (BAG 10. Dezember 2014 - 4 AZR 503/12 - Rn. 19 mwN, BAGE 150, 184).

aa) Zwar bestimmt § 16 Abs. 5 TV-H nicht ausdrücklich, dass die Zulage im Falle späterer Stufenaufstiege des Beschäftigten abgeschmolzen und damit im Ergebnis nur bis zu dem Zeitpunkt gewährt wird, in dem das sich bei tarifvertraglicher Stufenzuordnung ergebende Tabellenentgelt das bei Zulagengewährung zustehende Tabellenentgelt zzgl. der Zulage erreicht oder überschreitet. Nach dem Wortlaut des § 16 Abs. 5 Satz 1 TV-H wird das um bis zu zwei Stufen höhere Entgelt aber „vorweg“, dh. im Voraus gewährt. Nach dem Wortsinn soll die Zulage damit gezahlt werden, bevor etwas Anderes geschieht (*Duden Deutsches Universalwörterbuch 9. Aufl. Stichwort „vorweg“*). Dieses „Andere“ ist der Ablauf der in § 17 Abs. 3 Satz 2, § 44 Nr. 2a TV-H an sich vorgesehenen Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe für das Vorrücken in die nächst höhere(n) Stufe(n) (Stufenlaufzeit). Damit eröffnet der Tarifvertrag dem Arbeitgeber die Möglichkeit, dem Beschäftigten in Form einer Zulage bereits ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt zu zahlen, bevor der Beschäftigte dieser Stufe regulär zugeordnet ist und damit Anspruch auf ein entsprechendes Tabellenentgelt erwirbt. Der Arbeitgeber kann den Stufenaufstieg mit anderen Worten vergütungsrechtlich zeitlich vorziehen. Tritt dieses „Andere“, dh. der vom Tarifvertrag vorgesehene Stufenaufstieg im Sinne einer auflösenden Bedingung ein, entfällt insoweit die Zulage nach dem Bedeutungsgehalt des Wortes „vorweg“. Ihrer bedarf es dann nicht mehr, soweit das Ziel der (vorübergehenden) Zahlung eines höheren Entgelts bereits durch die Stufenzuordnungsregelungen des Tarifvertrags selbst erreicht wird. 25

bb) Dem Wortlautverständnis entsprechen auch Sinn und Zweck der Zulagenregelung des § 16 Abs. 5 Satz 1 TV-H. Wie die abschließend aufgeführten vier Tatbestandsalternativen belegen, handelt es sich bei ihr um ein Instrument des Arbeitgebers, um möglichst flexibel Personal gewinnen oder binden zu können. Mit der Zahlung der Zulage kann der öffentliche Arbeitgeber abhängig von 26

den konkreten Umständen die Attraktivität einer Stelle im öffentlichen Dienst für den aktuellen Stelleninhaber oder potentielle Stellenbewerber erhöhen, indem er einen finanziellen Anreiz setzt. Das ist nach dem Tarifvertrag denkbar, um bspw. Nachteile im dünn besiedelten ländlichen Raum (regionale Differenzierung) oder ein mangelndes Bewerberinteresse für eine ausgeschriebene Stelle (Deckung des Personalbedarfs) auszugleichen. Die Bindung qualifizierter Fachkräfte durch Zahlung der Zulage kann erforderlich werden, sofern diese zu verstehen geben, dass sie andernfalls zu einem anderen Arbeitgeber wechseln würden. Schließlich können höhere Lebenshaltungskosten zB in Ballungszentren zu Gunsten des Beschäftigten ausgeglichen werden (*vgl. BAG 31. Juli 2014 - 6 AZR 822/12 - Rn. 20, 27, BAGE 148, 381*).

Steigt der Beschäftigte später in den Stufen auf, werden die zunächst durch die gewährte Zulage in finanzieller Form kompensierten anfänglichen Nachteile der Tabellenstruktur teilweise und spätestens mit Erreichen der übernächsten Stufe vollständig bereits durch das Tabellenentgelt selbst aufgewogen. Der Zulage bedarf es dann nicht mehr. Sie hat ihren Zweck - Zahlung eines das tarifliche Entgelt übersteigenden Betrags zum Gewinnen bzw. Halten von Personal - erfüllt und kann somit entfallen. Dies bedingt ein Abschmelzen der Zulage in dem Umfang, wie sich das Tabellenentgelt des Beschäftigten durch Stufenaufstiege erhöht. 27

Sollte zu einem späteren Zeitpunkt wiederum die Notwendigkeit bestehen, die Attraktivität einer Stelle finanziell marktgerecht zu erhöhen, weil bspw. die Arbeitsentgelte in der freien Wirtschaft im Vergleich zu denen des öffentlichen Dienstes stärker gestiegen sind, kann der Arbeitgeber von der durch § 16 Abs. 5 TV-H eingeräumten Möglichkeit ggf. erneut Gebrauch machen und über die Gewährung einer Zulage neu entscheiden. 28

cc) Für eine Anrechnung der Zulage spricht weiterhin die Überlegung, dass der öffentliche Arbeitgeber mit seiner Entscheidung für die Zulage insgesamt ein außerhalb der Stufenschemata der §§ 16, 17 TV-H stehendes Entgelt gewährt (*zum vergleichbaren § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 30/18 - Rn. 18; zum TV-L Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen TV-L Teil B 1 § 16*) 29

Stand Januar 2021 Rn. 95.7). Es ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien bestrebt sind, eine Rückkehr in das tarifliche Stufenschema sicherzustellen, sobald der Zweck der Vorweggewährung erfüllt ist. Dies gelingt nur mit einer automatisch anrechenbaren Zulage.

dd) Diesem Auslegungsergebnis steht die Systematik des Tarifvertrags, anders als die Revision meint, nicht entgegen. Diese weist zwar zutreffend darauf hin, dass in anderen Tarifnormen die Anrechnung von Entgeltänderungen im Falle eines Stufenaufstiegs ausdrücklich vorgesehen ist. Der Wille der Tarifvertragsparteien zur Anrechnung der Zulage des § 16 Abs. 5 Satz 1 TV-H kommt aber durch das Wort „vorweg“ hinreichend deutlich zum Ausdruck. 30

ee) Auch die Regelungen des § 16 Abs. 5 Satz 3 und Satz 4 TV-H zur Befristung und zum Widerruf der Zulage stehen ihrem regelhaften Abschmelzen im Falle eines Stufenaufstiegs nicht entgegen. Sie zeigen zwar, dass den Tarifvertragsparteien das Bedürfnis nach einer zeitlichen Begrenzung oder Anpassung der Zulage an veränderte Umstände bekannt war. Die Tarifvertragsparteien haben daher Möglichkeiten für den Arbeitgeber vorgesehen, um auf künftige Änderungen der der Zulagengewährung zugrundeliegenden Umstände reagieren zu können. Die Frage des Abschmelzens der Zulage ist aber von der Frage ihrer Befristung oder ihres Widerrufs zu unterscheiden und steht selbständig neben diesen Anpassungsmöglichkeiten. Insbesondere sind die Sätze 3 und 4 des § 16 Abs. 5 TV-H im Falle des regelhaften Abschmelzens der Zulage nicht obsolet. So kann sich für den Arbeitgeber bei einer Veränderung bspw. der haushaltsrechtlichen Grundlagen die Frage stellen, ob er unabhängig von der Stufen- und damit Entgeltentwicklung des betroffenen Beschäftigten die Zahlung der Zulage ganz oder teilweise einstellen muss, was ggf. einen Widerruf rechtfertigt. Auch kann die Zulage unabhängig von der Stufenlaufzeit lediglich befristet gewährt werden, wenn bspw. höhere Lebenshaltungskosten in Form der Kosten doppelter Haushaltsführung absehbar nicht mehr ausgeglichen werden müssen, weil bereits feststeht, dass der Stellenbewerber mit seiner Familie umziehen wird. Schließlich ist die Möglichkeit der Befristung bzw. des Widerrufs erforderlich, um die Vorweggewährung bei Beschäftigten in der Endstufe bei entsprechender Notwendigkeit zeitlich begrenzen zu können. 31

ff) Das dargestellte Normverständnis führt entgegen der Auffassung der Revision nicht deswegen zu einer Ungleichbehandlung derjenigen Beschäftigten, die sich wie die Klägerin bei Zulagengewährung in Stufe 1 befinden, gegenüber denjenigen Beschäftigten in einer höheren Stufe, weil letzteren aufgrund der längeren Stufenlaufzeiten die Zulage entsprechend länger gewährt wird, bevor sie aufgrund des Stufenaufstiegs abschmilzt. Die unterschiedliche Stufenzuordnung ist Ausdruck der jeweils unterschiedlichen Berufsverläufe der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, so dass die von der Revision herangezogenen Beschäftig-
tengruppen nicht miteinander vergleichbar sind. 32

3. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts erweist sich nicht aus anderen Gründen als fehlerhaft. Die von der Klägerin erhobenen Verfahrensrügen sind unbegründet. Der Senat hat sie geprüft, aber nicht als durchgreifend erachtet. Von einer Begründung sieht er nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 564 Satz 1 ZPO ab. 33

III. Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 34

Spelge

Krumbiegel

Heinkel

Augat

D. Knauß