

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 29. Juni 2022
- 6 AZR 411/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:290622.U.6AZR411.21.0

I. Arbeitsgericht Augsburg

Endurteil vom 28. Juli 2020
- 9 Ca 2272/19 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 30. März 2021
- 7 Sa 916/20 -

Entscheidungsstichworte:

Garantiebetrug - Endstufe der Entgeltgruppe - TVöD (VKA)

Leitsatz:

Ein Beschäftigter, der nach seiner Höhergruppierung der Endstufe der neuen Entgeltgruppe zugeordnet ist, erhält bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-AT in der im Tarifbereich der VKA bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung einen Garantiebetrug nach dieser Tarifnorm.

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 411/21
7 Sa 916/20
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Juni 2022

URTEIL

Schuchardt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

1.

Beklagte zu 1., Berufungsbeklagte zu 1. und Revisionsbeklagte zu 1.,

2.

Beklagte zu 2., Berufungsbeklagte zu 2. und Revisionsbeklagte zu 2.,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Juni 2022 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtliche Richterin Klar und den ehrenamtlichen Richter Sieberts für Recht erkannt:

- I. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 30. März 2021 - 7 Sa 916/20 - teilweise aufgehoben.
- II. Auf die Berufung des Klägers und unter Zurückweisung seiner weitergehenden Berufung wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 28. Juli 2020 - 9 Ca 2272/19 - teilweise abgeändert und insgesamt wie folgt gefasst:
 1. Die Beklagte zu 1. wird verurteilt, an den Kläger 346,47 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 11. Oktober 2019 zu zahlen.
 2. Es wird festgestellt, dass dem Kläger gegenüber der Beklagten zu 1. über den 1. Januar 2019 hinaus ein monatlicher Auffüllbetrag in Höhe der jeweiligen Differenz zwischen der Summe des jeweiligen Entgelts aus der Entgeltgruppe 9a Stufe 6 TVöD (VKA) zuzüglich der ehemaligen Meisterzulage nach der Protokoll-erklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 in Verbindung mit § 29a Abs. 3 TVÜ-VKA und der ehemaligen Vergütungsgruppenzulage nach § 29b Abs. 5 in Verbindung mit § 9 TVÜ-VKA sowie des Garantiebetrags von 94,39 Euro brutto einerseits und des jeweiligen Entgelts aus der Entgeltgruppe 9b Stufe 6 TVöD (VKA) andererseits zusteht.
 3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
- III. Von den Gerichtskosten des Verfahrens tragen der Kläger 4/5 und die Beklagte zu 1. 1/5.

Von den außergerichtlichen Kosten des Verfahrens tragen der Kläger die der Beklagten zu 1. zu 2/3 und die der Beklagten zu 2. in vollem Umfang, die Beklagte zu 1. die des Klägers zu 1/5. Im Übrigen findet eine Kostenerstattung nicht statt.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Gewährung eines tariflichen Garantiebeitrags für Zeiten, während derer der Kläger ein Tabellenentgelt nach der Endstufe seiner Entgeltgruppe erhält. 1

Der Kläger ist - unter Berücksichtigung seines Widerspruchs gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses zum 1. September 2018 auf die Beklagte zu 2. - durchgehend seit dem 1. Januar 1998 bei der beklagten Stadt (Beklagte zu 1.) als Theatermeister beschäftigt. Im Arbeitsvertrag der Parteien ist ua. die Anwendung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) geltenden Fassung sowie des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vereinbart. Seit dem Betriebsübergang ist der Kläger bei der Beklagten zu 2., die nunmehr das vormals städtische Theater betreibt, tätig, seit seinem Widerspruch im Wege der Personalgestellung (§ 4 Abs. 3 TVöD-AT). 2

Bis zum 31. Dezember 2016 erhielt der Kläger Entgelt aus der Entgeltgruppe 9 TVöD. Zum 1. Januar 2017 wurde er entsprechend der Vorgaben des TVÜ-VKA in die Entgeltgruppe 9a TVöD (VKA) übergeleitet und erhielt dort ein Entgelt aus der (End-)Stufe 6 dieser Entgeltgruppe. Weiterhin erhielt der Kläger tarifgerecht sowohl eine persönliche Besitzstandszulage nach der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-VKA (ehemalige Meisterzulage) gemäß § 29a Abs. 3 TVÜ-VKA, als auch eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage gemäß § 29a Abs. 5, § 9 TVÜ-VKA. 3

Auf fristgerechten Antrag des Klägers gemäß § 29b TVÜ-VKA erfolgte seine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9b TVöD (VKA) rückwirkend zum 1. Januar 2017. In dieser Entgeltgruppe wurde der Kläger entsprechend der Vorgaben des § 29b Abs. 5, Abs. 2 TVÜ-VKA tarifgerecht ebenfalls der (End-)Stufe 6 zugeordnet. Seine beiden Besitzstandszulagen entfielen (§ 29b Abs. 5 Satz 1 TVÜ-VKA). Allerdings erhielt der Kläger ab dem 1. Januar 2017 4

einen tariflichen Garantiebtrag in Höhe von 92,22 Euro, ab 1. Februar 2017 in Höhe von 94,39 Euro.

Die für den Garantiebtrag im Falle des Klägers maßgeblichen Regelungen des TVöD - Allgemeiner Teil - in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung (im Folgenden TVöD-AT aF) sowie des Überleitungsrechts lauten wie folgt:

5

„§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

...

(4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten im Bereich der VKA derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1

- ...

- in den Entgeltgruppen 9a bis 15 vom 1. Februar 2017 an weniger als 94,39 Euro (*Fassung bis 31. Januar 2017: in den Entgeltgruppen 9a bis 15 vom 1. März 2016 an weniger als 92,22 Euro*),

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebtrag. ...“

Im Zuge der Einführung der stufengleichen Höhergruppierung im Bereich der VKA zum 1. März 2017 entfiel für künftige Höhergruppierungen der Garantiebtrag.

6

§ 29b Abs. 5 Satz 1 und Satz 2 TVÜ-VKA lauten wie folgt:

7

„(5) ¹Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach § 9 und eine Besitzstandszulage nach § 29a Abs. 3 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfallen beide Besitzstandszulagen rückwirkend ab dem 1. Januar 2017. ²Abweichend von Absatz 2 Satz 1 werden für die Anwendung des § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TVöD zu dem jeweiligen bisherigen Ta-

bellenentgelt die beiden wegfallenden Besitzstandszulagen hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt.“

Zu den Stufen der Entgelttabelle enthält § 16 TVöD-AT (VKA) ua. folgende Regelung:

8

„(3) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe ... 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.“

Mit Schreiben vom 26. Februar 2019 wurde dem Kläger mitgeteilt, dass er den Garantiebtrag zu Unrecht erhalte, da ein solcher in der Endstufe einer Entgeltgruppe tariflich nicht vorgesehen sei. Die unter Berücksichtigung der tariflichen Ausschlussfristen für den Zeitraum 1. Juli bis 31. Dezember 2018 erhaltenen Beträge von 404,31 Euro brutto seien zurückzuzahlen und deshalb mit der Entgeltzahlung für Januar 2019 verrechnet worden. Eine Zahlung des Garantiebetrags erfolgte ab Januar 2019 nicht mehr. Der Rückforderung sowie der Einstellung der Zahlung des Garantiebetrags widersprach der Kläger ua. mit einem Schreiben vom 27. Mai 2019.

9

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, nach dem tariflichen Wortlaut sei die Stufenlaufzeit die Zeit, die in einer Stufe verbracht werde. Dies erfasse nicht nur „aktive“ Stufenlaufzeiten, sondern auch Zeiten in der Endstufe einer Entgeltgruppe. § 16 Abs. 3 TVöD-AT (VKA) regle nur, wann ein Stufenaufstieg erfolge und enthalte aus diesem Grund keine zu den niedrigeren Stufen vergleichbare Regelung für einen weiteren Aufstieg aus der Stufe 6. Auch in der Endstufe komme dem Garantiebtrag keine Ewigkeitsgarantie zu; dieser werde nicht unendlich gezahlt. Dessen Zahlung ende etwa im Falle einer weiteren Höhergruppierung.

10

Der Kläger hat - nach Rücknahme der Revision gegen die Beklagte zu 2. sowie der weitergehenden Revision gegen die Beklagte zu 1. - zuletzt noch beantragt, 11

1. die Beklagte zu 1. zu verurteilen, an den Kläger 346,47 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 11. Oktober 2019 zu zahlen;
2. festzustellen, dass dem Kläger gegenüber der Beklagten zu 1. über den 1. Januar 2019 hinaus ein monatlicher Auffüllbetrag in Höhe der jeweiligen Differenz zwischen der Summe des jeweiligen Entgelts aus der Entgeltgruppe 9a Stufe 6 TVöD (VKA) zuzüglich der ehemaligen Meisterzulage nach der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 in Verbindung mit § 29a Abs. 3 TVÜ-VKA und der ehemaligen Vergütungsgruppenzulage nach § 29b Abs. 5 in Verbindung mit § 9 TVÜ-VKA sowie des Garantiebetrags von 94,39 Euro brutto einerseits und des jeweiligen Entgelts aus der Entgeltgruppe 9b Stufe 6 TVöD (VKA) andererseits zusteht.

Die Beklagte zu 1. hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, nach dem Tarifwortlaut sei der Garantiebtrag nur während einer Stufenlaufzeit zu zahlen. Eine solche Zeitspanne sehe § 16 Abs. 3 TVöD-AT (VKA) im Falle der (End-)Stufe 6 nicht vor. Zudem sei Ziel der Tarifvertragsparteien, alle Beschäftigten in das reguläre Entgeltgefüge zu überführen. Auch der Garantiebtrag sei stets nur ein Zwischenschritt dorthin. Dieses Ziel werde nicht erreicht, wenn der Garantiebtrag in einer Endstufe und damit dauerhaft zu gewähren sei. § 6 Abs. 4 TVÜ-VKA sei eine Sonderregelung für Beschäftigte in einer individuellen Endstufe, die für den Kläger nicht zur Anwendung komme. 12

Die Vorinstanzen haben die Klageanträge abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger diese gegen die Beklagte zu 1. in dem aus der Antragstellung ersichtlichen eingeschränkten Umfang weiter. 13

Entscheidungsgründe

Die nach Rücknahme der Revision gegen die Beklagte zu 2. nur noch gegen die Beklagte zu 1. gerichtete Revision ist zulässig und begründet. Die Klageanträge sind im zuletzt noch verfolgten Umfang zulässig und begründet. 14

I. Der tarifliche Garantiebetrug gemäß § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-AT in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung (aF) ist auch während der Zuordnung eines Beschäftigten zur Endstufe einer Entgeltgruppe des TVöD zu zahlen, bis er durch Entgelterhöhungen aufgezehrt ist. 15

1. Im Zuge der Einführung der neuen Entgeltordnung im Tarifbereich der kommunalen Arbeitgeber im öffentlichen Dienst zum 1. Januar 2017 (Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD) bestand für Beschäftigte, für die sich bei unveränderter Tätigkeit nach der Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe als bisher ergab, die grundsätzlich bis 31. Dezember 2017 befristete Möglichkeit, ihre Höhergruppierung gemäß § 29b TVÜ-VKA rückwirkend zum 1. Januar 2017 zu beantragen (*vgl. zum Überleitungsrecht sowie zur Höhergruppierung auf Antrag: BAG 25. November 2021 - 6 AZR 150/21 - Rn. 19 ff.; 25. März 2021 - 6 AZR 41/20 - Rn. 24 ff.; 19. November 2020 - 6 AZR 449/19 - Rn. 29 f.; 22. Oktober 2020 - 6 AZR 74/19 - Rn. 15 ff., BAGE 173, 1; zu den vergleichbaren §§ 25, 26 TVÜ-Bund BAG 18. September 2019 - 4 AZR 42/19 - Rn. 30, 32, BAGE 168, 13; zum vergleichbaren § 29a TVÜ-Länder BAG 18. Oktober 2018 - 6 AZR 300/17 - Rn. 35 ff.; zur vergleichbaren Regelung des § 47a der Kirchlichen Dienstvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens [KDVO] BAG 15. November 2018 - 6 AZR 240/17 - Rn. 21 ff.*). Gemäß § 29b Abs. 2 Satz 1 TVÜ-VKA richtete sich die Stufenzuordnung in diesem Fall nach § 17 Abs. 4 TVöD-AT aF. 16

Gemäß § 17 Abs. 4 TVöD-AT aF erfolgte die Zuordnung zu der Stufe der Aufstiegsentgeltgruppe, in der der Beschäftigte mindestens sein bisheriges Tabellenentgelt erhielt und damit betragsgemäß. Allerdings erhielt der Beschäftigte 17

nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-AT aF „anstelle“ des Unterschiedsbetrags zwischen dem bisherigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt der Aufstiegsentgeltgruppe einen - abhängig von der Entgeltgruppe betragsmäßig variierenden - fixen Garantiebtrag, wenn die Entgeltdifferenz zwischen der Ausgangsentgeltgruppe und der Aufstiegsentgeltgruppe einen bestimmten Wert, nämlich diesen Garantiebtrag, unterschritt (*BAG 16. Juni 2021 - 6 AZR 281/20 - Rn. 14*). Erhielt der Beschäftigte - so wie der Kläger im vorliegenden Fall - eine Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-VKA (ehemalige Vergütungsgruppenzulage) und eine Besitzstandszulage nach § 29a Abs. 3 TVÜ-VKA (ehemalige Meisterzulage), wurden abweichend von § 29b Abs. 2 Satz 1 TVÜ-VKA für die Anwendung des § 17 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 TVöD-AT aF diese an sich wegfallenden Besitzstandszulagen (*vgl. § 29b Abs. 5 Satz 1 TVÜ-VKA*) dem bisherigen Tabellenentgelt hinzugerechnet und anschließend auf dieser Basis die Entgeltdifferenz ermittelt, § 29b Abs. 5 Satz 2 TVÜ-VKA.

2. Mit der Formulierung „anstelle“ des Unterschiedsbetrags in § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-AT aF haben die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck gebracht, dass der jeweilige Garantiebtrag den tatsächlichen Differenzbetrag zwischen dem alten und dem neuen Tabellenentgelt ersetzt. Gezahlt wird also das jeweilige (dynamisierte) Tabellenentgelt der Ausgangsentgeltgruppe und -stufe zzgl. des seit dem 1. März 2017 statischen Garantiebtrags (*BAG 16. Juni 2021 - 6 AZR 281/20 - Rn. 14*). Zwar 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 (*zur vergleichbaren Regelung des § 16 Abs. 3 KDVO BAG 15. November 2018 - 6 AZR 240/17 - Rn. 38*). Auch in diesem Fall verbleibt es aber dabei, dass der Beschäftigte nur hinsichtlich der Eingruppierung, nicht aber bezüglich des zu zahlenden Entgelts der neuen Entgeltgruppe und -stufe angehört und für ihn damit ein eigenes Entgeltregime gilt. Nach diesem Regime erhält der höhergruppierte Beschäftigte, der Anspruch auf den Garantiebtrag hat, ein Entgelt, das über dem seiner neuen Entgeltgruppe und -stufe liegt (*BAG 16. Juni 2021 - 6 AZR 281/20 - Rn. 14*).

18

Ob die - ggf. unter Berücksichtigung von Besitzstandszulagen gemäß § 29b Abs. 5 Satz 2 TVÜ-VKA - ermittelte Entgelt Differenz zwischen der Ausgangsentgeltgruppe und der Aufstiegsentgeltgruppe den Garantiebtrag unterschreitet und der Beschäftigte deshalb diesen Betrag weiterhin beanspruchen kann, ist insbesondere nach Tariflohnerhöhungen jeweils zu überprüfen. Erzielt der Beschäftigte bereits mit dem Tabellenentgelt der Aufstiegsentgeltgruppe den von den Tarifvertragsparteien beabsichtigten Mindestentgeltgewinn, der der Höhe nach dem Garantiebtrag entspricht, ist also der Garantiebtrag durch Entgelterhöhungen „aufgezehrt“, endet der Anspruch auf den Garantiebtrag. 19

3. Einen solchen Garantiebtrag erhält - bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-AT aF - auch ein Beschäftigter, der in der Aufstiegsentgeltgruppe der Endstufe zuzuordnen ist. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrags (*vgl. zu den Auslegungsgrundsätzen zuletzt etwa BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 104/20 - Rn. 24 mwN; 7. Februar 2019 - 6 AZR 44/18 - Rn. 27 mwN*). 20

a) Dem Wortlaut des § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-AT aF allein lässt sich der Regelungsgehalt der Norm allerdings nicht entnehmen. Insoweit weisen die Beklagte zu 1. und das Landesarbeitsgericht zu Recht darauf hin, dass mit der Formulierung, die Zahlung des Garantiebtrags erfolge nur „während“ der Stufenlaufzeit, gemeint sein könnte, dass sich der Beschäftigte in einer solchen „Laufzeit“ befinden müsse. Dabei könnte die Formulierung in § 16 Abs. 3 TVöD-AT (VKA), dass die Beschäftigten die jeweils nächste Stufe „nach folgenden Zeiten ... (Stufenlaufzeit)“ erreichen, dahin zu verstehen sein, dass es nach dem Erreichen der Stufe 6 keine Stufenlaufzeit mehr gebe. Der Begriff der Stufenlaufzeit kann in § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-AT aF aber auch umfassender gemeint sein, weil auch die Zeiten, während derer der Beschäftigte nach dem Erreichen der Endstufe seiner Entgeltgruppe für seinen Arbeitgeber tätig ist, Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei seinem Arbeitgeber sind und Berufserfahrung auch noch nach Erreichen der Stufe 6 erworben wird (*vgl. BAG 25. November 2021 - 6 AZR 150/21 - Rn. 15*). Für ein derartiges, 21

gegenüber § 16 Abs. 3 TVöD-AT (VKA) erweitertes Verständnis könnte die Formulierung „betreffende Stufenlaufzeit“ in § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-AT aF sprechen. Dann wäre damit die Zeit gemeint, die der Beschäftigte in der nach § 17 Abs. 4 Satz 1 TVöD-AT aF ermittelten Stufe verbringt. Dies würde dann auch die Endstufe einer Entgeltgruppe umfassen.

b) Der aus der Tarifsystematik folgende Sinn und Zweck der Zahlung eines Garantiebetrags gebietet die Auslegung des § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-AT aF dahingehend, dass der Anspruch auf diesen Betrag auch Beschäftigten in der Endstufe ihrer Entgeltgruppe zusteht (*vgl. BAG 25. November 2021 - 6 AZR 150/21 - Rn. 15*). Das Normverständnis der Beklagten zu 1. und des Landesarbeitsgerichts wäre dagegen nicht mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. 22

aa) Es war Sinn und Zweck der Garantiebetragsregelung, den im Stufenzuordnungssystem des § 17 Abs. 4 TVöD-AT aF angelegten potentiellen Entgeltverlust zu vermeiden, den Beschäftigten einen Mindestentgeltgewinn zu sichern und so die finanzielle Anreizwirkung einer Höhergruppierung zumindest in einem gewissen Ausmaß zu erhalten. Das entsprach dem Grundgedanken der finanziellen Belohnung der Übernahme höherwertiger Tätigkeiten, der bereits dem Regelungskonzept der betragsgemäßen Höhergruppierung zugrunde lag (*vgl. BAG 16. Juni 2021 - 6 AZR 281/20 - Rn. 15; 15. November 2018 - 6 AZR 240/17 - Rn. 38 mwN*). 23

bb) Dieser Anreizwirkung bedurfte es auch, wenn Beschäftigte im Falle der Höhergruppierung der Endstufe der Aufstiegsentgeltgruppe zugeordnet wurden. Es ist nicht ersichtlich, warum sich für diese Beschäftigtengruppe die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten nicht im selben Umfang wie für Beschäftigte anderer Stufen finanziell lohnen soll, zumal sie weitere Entgeltsteigerungen durch nochmalige Stufenaufstiege nicht realisieren kann. Entgegen der Ansicht der Beklagten zu 1. steht diesem Verständnis das generelle Bestreben der Tarifvertragsparteien, die Beschäftigten möglichst schnell in die regulären Tabellenentgelte zu überführen und individuelle Zwischen- sowie Endstufen auslaufen zu lassen, nicht entgegen. Mit dem Garantiebetrags haben die Tarifvertragsparteien dieses 24

Bestreben bewusst durchbrochen und für die Beschäftigten, die darauf Anspruch haben, ein eigenes Entgeltregime geschaffen (*dazu vorstehend Rn. 18*).

cc) Entgegen der Annahme der Beklagten zu 1. spricht die Regelung in § 6 Abs. 4 TVÜ-VKA nicht gegen, sondern für den Willen der Tarifvertragsparteien, auch Beschäftigten in der Endstufe Anspruch auf den Garantiebtrag zu gewährleisten. 25

(1) § 6 TVÜ-VKA regelt(e) die Stufenzuordnung der Angestellten bei Inkrafttreten des TVöD zum 1. Oktober 2005. Diese wurden gemäß Abs. 1 dieser Tarifnorm zunächst einer ihrem Vergleichsentgelt (§ 5 TVÜ-VKA) entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. Höhergruppierungen vor dem 1. Oktober 2007 regelte Abs. 2, der durch die in Satz 2 bestimmte entsprechende Anwendung des § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-AT (in der bis 31. Dezember 2007 geltenden Fassung) ggf. die Zahlung eines Garantiebtrags in Höhe von 25,00 oder 50,00 Euro im Tarifgebiet West vorsah (*vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Teil IV/3 TVÜ-Bund/TVÜ-VKA Stand Mai 2010 Rn. 74*). 26

(2) § 6 Abs. 4 TVÜ-VKA enthält Regelungen für Beschäftigte in einer individuellen Endstufe, dh. Beschäftigte mit einem Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 TVÜ-VKA für die Überleitung in den TVöD bestimmten Entgeltgruppe. 27

(a) Wurden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe bis zum 28. Februar 2017 höhergruppiert, erhielten sie in der Aufstiegsentgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entsprach (§ 6 Abs. 4 Satz 2 TVÜ-VKA in der bis 28. Februar 2017 geltenden Fassung). Da § 6 Abs. 2 TVÜ-VKA „im Übrigen ... entsprechend“ galt (§ 6 Abs. 4 Satz 3 TVÜ-VKA in der bis 28. Februar 2017 geltenden Fassung), sah die Regelung durch diese über § 6 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-VKA vermittelte Bezugnahme auf die Garantiebtragsregelung des § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-AT aF auch für Höhergruppierungen aus einer individuellen Endstufe einen Mindestentgeltgewinn vor (*vgl. Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Teil B 2 § 6 TVÜ-VKA Stand Oktober 2018*). 28

Rn. 14; Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV F § 6 Stand Dezember 2008 Rn. 20; einschränkend nur für den Fall, dass durch die Zahlung des Garantiebetrags die höchste Stufe in der Aufstiegsentgeltgruppe nicht überschritten wurde, Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Teil IV/3 TVÜ-Bund/TVÜ-VKA Stand August 2018 Rn. 79). Von diesem Mindestentgeltgewinn profitierten sowohl die Beschäftigten, die bereits bei ihrer Überleitung einer individuellen Endstufe zugeordnet worden waren, als auch die Beschäftigten, bei denen das aufgrund nachgeholter Bewährungsaufstiege der Fall war (§ 8 Abs. 3 TVÜ-VKA), und schließlich auch die Beschäftigten, die später auf Antrag nach § 29b TVÜ-VKA rückwirkend zum 1. Januar 2017 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert wurden.

(b) Mit der Einführung der stufengleichen Höhergruppierung im Tarifbereich der VKA zum 1. März 2017 ersetzen die Tarifvertragsparteien durch den Änderungstarifvertrag Nr. 11 vom 29. April 2016 zum TVÜ-VKA § 6 Abs. 4 Sätze 2 bis 4 TVÜ-VKA durch die jetzigen Sätze 2 bis 6. Diese Neuregelung war notwendig geworden, nachdem im Zuge der Einführung der stufengleichen Höhergruppierung im Tarifbereich der VKA die Garantiebeträge gestrichen worden waren. Der Sicherung eines Mindestentgeltgewinns, wie sie bei der bis dahin geltenden betragsgemäßen Höhergruppierung erforderlich war (*dazu vorstehend Rn. 23*), bedarf es damit regelmäßig nicht mehr. Das gilt allerdings nicht uneingeschränkt für Beschäftigte in einer individuellen Endstufe. Bei diesen Beschäftigten kann es durch die Zuordnung zur Endstufe der Aufstiegsentgeltgruppe (§ 6 Abs. 4 Satz 3 TVÜ-VKA nF) nach wie vor zu Entgeltnachteilen kommen (*vgl. das Beispiel bei Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Teil B 2 § 6 TVÜ-VKA Stand September 2021 Rn. 17*). § 6 Abs. 4 Satz 4 und Satz 5 TVÜ-VKA nF stellen daher auch in diesem Fall weiterhin einen Mindestentgeltgewinn in Höhe von 2 % des Tabellenentgelts der Endstufe der Aufstiegsentgeltgruppe sicher (*vgl. dazu die Beispiele bei Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Teil II/1 § 17 Stand Juni 2020 Rn. 101; Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck aaO Rn. 16 f.*).

29

(c) § 6 Abs. 4 TVÜ-VKA ist damit sowohl nach der bis zum 28. Februar 2017 geltenden als auch nach der aktuellen Fassung Ausprägung des dem Tarifsyst^{em} des TVöD in der für die VKA geltenden Fassung innewohnenden Grundgedankens, dass sich Höhergruppierungen für alle Beschäftigten finanziell lohnen sollen. 30

dd) Wollte man angesichts dieser tariflichen Konzeption allein denjenigen Beschäftigten einen Mindestentgeltgewinn versagen, die in direkter oder bspw. über § 29b Abs. 2 TVÜ-VKA vermittelter Anwendung der Regelungen zur be^{trags}gemäßen Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 TVöD-AT aF der Endstufe der Aufstiegsentgeltgruppe zugeordnet worden sind, wäre das mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG nicht zu vereinbaren. Tarifvertragsparteien wollen aber im Zweifel Regelungen treffen, die mit zwingendem höher^{rangigem} Recht in Einklang stehen und damit auch Bestand haben (*vgl. BAG 19. Dezember 2019 - 6 AZR 563/18 - Rn. 23, BAGE 169, 163; 20. November 2019 - 5 AZR 39/19 - Rn. 27; 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 19 mwN, BAGE 144, 263*). Dem Grundgedanken der Tarifvertragsparteien, allen höher^{gruppierten} Beschäftigten einen Mindestentgeltgewinn zu sichern, ist verfas^{sung}skonform nur durch die Gewährung des Garantiebetrags auch bei Zuord^{nung} zu einer Endstufe in der Aufstiegsentgeltgruppe Rechnung zu tragen. 31

4. Der Anspruch auf den Garantiebtrag besteht zeitlich so lange, wie die damit bezweckte Sicherung eines Mindestentgeltgewinns zu erfüllen ist, dh. so lange wie das Entgelt der Aufstiegsentgeltgruppe das bisherige Entgelt zzgl. des Garantiebetrags nicht übersteigt. Damit ist entgegen der Annahme der Beklagten zu 1. keine Zahlung auf Ewigkeit verbunden. Zwar wird der Garantiebtrag als solcher durch allgemeine Tariferhöhungen nicht gekürzt, allerdings verringert sich die Differenz zum Tabellenentgelt der Aufstiegsentgeltgruppe - der sog. Auf^{füll}betrag - stetig, bis sie aufgebraucht ist (*vgl. BAG 16. Juni 2021 - 6 AZR 281/20 - Rn. 15*). Dann endet der Anspruch auf den Garantiebtrag. Zudem weist der Kläger zutreffend darauf hin, dass der Garantiebtrag im Falle einer weiteren 32

Höhergruppierung (nach dem 28. Februar 2017) entfällt. Daher verliert der Garantiebtrag entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts seinen Charakter als zeitlich begrenzte Überbrückungsleistung auch in diesen Fällen nicht.

II. Ausgehend von diesen Grundsätzen ist der zulässige Zahlungsantrag des Klägers im zuletzt noch verfolgten Umfang begründet. 33

1. Der Antrag ist zutreffend gegen die Beklagte zu 1. gerichtet. Diese ist ungeachtet des zum 1. September 2018 erfolgten Betriebsübergangs des Eigenbetriebs „Theater A“ auf die Beklagte zu 2. aufgrund des auf den Zeitpunkt des Übergangs zurückwirkenden (*BAG 19. Februar 2009 - 8 AZR 176/08 - Rn. 22 mwN, BAGE 129, 343*) Widerspruchs des Klägers, der den Eintritt der Rechtsfolgen des § 613a BGB und das Entstehen eines Arbeitsverhältnisses mit der Betriebserwerberin verhinderte (*st. Rspr., BAG 15. Dezember 2016 - 8 AZR 612/15 - Rn. 32 mwN, BAGE 157, 317; 13. Juli 2006 - 8 AZR 382/05 - Rn. 36 f.*), rechtlich durchgehend Arbeitgeberin gewesen. Damit ist sie passivlegitimiert, soweit das ausstehende Arbeitsentgelt für Januar 2019 Streitgegenstand des Zahlungsantrags ist. 34

2. Der Kläger hat gegen die Beklagte zu 1. Anspruch auf Zahlung ausstehender Arbeitsvergütung für Januar 2019 in Höhe von 346,47 Euro brutto gemäß § 615 Satz 1, § 611a Abs. 2 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag. 35

a) In diesem Umfang erfolgte die Rückforderung zu Unrecht. Die Aufrechnung mit den Entgeltansprüchen für Januar 2019 war mangels bestehender Gegenforderung unwirksam und hat diese Entgeltansprüche insoweit nicht zum Erlöschen (§ 389 BGB) gebracht. 36

b) Dem Kläger stand - wie dargelegt - in den Monaten Juli bis Dezember 2018 jeweils der Garantiebtrag gemäß § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-AT aF in Höhe von 94,39 Euro zu. Allerdings wurde dieser Garantiebtrag in den Entgeltabrechnungen des Klägers in zulässiger Weise (*dazu vorstehend Rn. 18*) dergestalt ausgewiesen, dass die Vergütung nach dem Tabellenentgelt der Aufstiegsentgeltgruppe erfolgte und der Garantiebtrag als „Auffüllbetrag“ nur in Höhe der 37

verbleibenden Differenz ausgewiesen wurde. Nur dieser Auffüllbetrag war Gegenstand der Rückforderung.

c) Für die Monate Juli bis Dezember 2018 belief sich dieser Auffüllbetrag unter Berücksichtigung der zum 1. März 2018 erfolgten Tariflohnerhöhung sowie der Erhöhung der dynamisierten (§ 9 Abs. 4 Satz 2 TVÜ-VKA) Besitzstandszulage gemäß § 29a Abs. 5, § 9 TVÜ-VKA (ehemalige Vergütungsgruppenzulage) um 3,19 % (vgl. Nr. 2 der Protokollerklärungen zu § 9 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 TVÜ-VKA idF des Änderungstarifvertrags Nr. 15 vom 18. April 2018 zum TVÜ-VKA) auf jeweils 51,69 Euro und berechnet sich wie folgt: 38

Tabellenentgelt Ausgangsentgeltgruppe (EG 9a/Stufe 6 VKA)	3.975,66 Euro
Dynamisierte Besitzstandszulage gemäß § 29a Abs. 5, § 9 TVÜ-VKA (ehemalige Vergütungsgruppenzulage)	188,52 Euro
Fixe Besitzstandszulage gemäß § 29a Abs. 3 TVÜ-VKA (ehemalige Meisterzulage)	38,35 Euro
Summe (§ 29b Abs. 5 Satz 2 TVÜ-VKA)	4.202,53 Euro
Summe zzgl. Garantiebetrags in Höhe von 94,39 Euro	4.296,92 Euro
Tabellenentgelt Aufstiegsentgeltgruppe (EG 9b/Stufe 6 VKA)	4.245,23 Euro
Zustehender Auffüllbetrag	51,69 Euro

d) Hinzu kommt für den November 2018 der anteilig auf den Auffüllbetrag bezogene Anspruch auf die Jahressonderzahlung gemäß § 20 TVöD-AT (VKA). Da der Kläger in den für die Jahressonderzahlung 2018 maßgeblichen Monaten Juli bis September 2018 Anspruch auf einen Auffüllbetrag in Höhe von 51,69 Euro hatte, steht ihm ein weiterer Anspruch auf die Jahressonderzahlung in Höhe von 36,33 Euro brutto zu (70,28 % des monatlichen Auffüllbetrags in Höhe von 51,69 Euro). In der Summe ergibt sich für den Kläger der gegen die Beklagte zu 1. geltend gemachte Anspruch in Höhe von 346,47 Euro brutto (6 x 51,69 Euro zzgl. 36,33 Euro). 39

3. Der (Verzugs-)Zinsanspruch ab 11. Oktober 2019 folgt aus §§ 288, 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB. 40
- III. Der zuletzt noch geltend gemachte Feststellungsantrag ist ebenfalls zulässig und begründet. 41
1. Mit diesem möchte der Kläger noch für die Zeit ab 1. Januar 2019 die Verpflichtung der Beklagten zu 1. zur Zahlung des monatlichen Auffüllbetrags in der - unter Berücksichtigung von Tariflohnerhöhungen - jeweils zustehenden Höhe festgestellt wissen. Der Übergang zu diesem Feststellungsantrag in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat stellt keine, in der Revision grundsätzlich unzulässige Klageänderung dar. Bei gebotener Auslegung des bisher gestellten Feststellungsantrags hat sich dieser ungeachtet dessen Wortlauts von Anfang an auf den sog. Auffüllbetrag bezogen. 42
2. Der Feststellungsantrag ist zulässig. 43
- a) Gemäß § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Die Feststellungsklage muss sich nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis als Ganzes beziehen. Sie kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf den Umfang einer Leistungspflicht oder - wie hier - auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen beschränken (*sog. Elementenfeststellungsklage; st. Rspr., zB BAG 8. Dezember 2021 - 10 AZR 641/19 - Rn. 14 mwN*). 44
- b) Für den Antrag besteht auch das erforderliche Feststellungsinteresse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO. 45
- aa) Ein Feststellungsinteresse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO fehlt, wenn durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen wird. Die Rechtskraft der Feststellungsentscheidung muss daher weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex aus-

schließen, den Streit insgesamt beseitigen und das Rechtsverhältnis abschließend klären. 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. Anderenfalls müssen auch die weiteren Berechnungskriterien zum Gegenstand des Feststellungsantrags gemacht werden, damit nicht lediglich eine Vorfrage geklärt wird (*BAG 24. Februar 2021 - 10 AZR 130/19 - Rn. 14 mwN; 16. Juli 2020 - 6 AZR 321/19 - Rn. 16 mwN*).

bb) Diese Voraussetzungen sind hier gegeben, weil der Streit der Parteien allein noch die Frage betrifft, ob dem Kläger dem Grunde nach ein Garantiebtrag zusteht und verneinendenfalls der Auffüllbetrag zurückzuzahlen ist. Die konkrete Bezifferung dieses Auffüllbetrags unter Berücksichtigung von Tariflohnerhöhungen ist lediglich eine Rechenaufgabe. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass bei einer Entscheidung über den Feststellungsantrag die Frage des Garantiebetrags keine weitere Streitigkeit auslösen wird. Der Antrag ermöglicht damit deren umfassende Klärung. 47

cc) Aus diesem Grund steht auch der Rechtsgedanke des Vorrangs der Leistungsklage der Zulässigkeit der Feststellungsklage nicht entgegen (*vgl. BAG 16. Juli 2020 - 6 AZR 321/19 - Rn. 19 mwN*). 48

3. Der auf den Zeitraum ab Januar 2019 gerichtete Feststellungsantrag ist begründet. Der Kläger kann von der Beklagten zu 1., mit der das Arbeitsverhältnis durchgehend bestanden hat (*dazu vorstehend Rn. 34*) und noch besteht, ungeachtet des Umstands, dass er ein Entgelt aus der (End-)Stufe 6 seiner Entgeltgruppe erhält, den Garantiebtrag gemäß § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-AT aF beanspruchen (*dazu vorstehend Rn. 18 ff.*). Dieser kann - wie vorliegend geschehen - 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 aus- 49

gewiesen wird (*zur vergleichbaren Regelung des § 16 Abs. 3 KDVO BAG 15. November 2018 - 6 AZR 240/17 - Rn. 38*). Daher kann der Kläger zulässigerweise diesen sog. Auffüllbetrag einklagen und ist nicht darauf beschränkt, ausschließlich den Garantiebtrag geltend machen zu können.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO und berücksichtigt das jeweilige Obsiegen und Unterliegen in den einzelnen Prozessrechtsverhältnissen. Bei den zugesprochenen außergerichtlichen Kosten erster Instanz handelt es sich nur um solche, die gemäß § 12a Abs. 1 ArbGG erstattungsfähig sind (*vgl. LAG Baden-Württemberg 21. Dezember 2010 - 6 Sa 83/10 - zu B III der Gründe*).

50

Spelge

Krumbiegel

Heinkel

C. Klar

Sieberts