

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 19. Januar 2023
- 6 AZR 101/22 -
ECLI:DE:BAG:2023:190123.U.6AZR101.22.0

I. Arbeitsgericht
Flensburg

Urteil vom 6. Mai 2021
- 2 Ca 1215/20 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 27. Januar 2022
- 4 Sa 153 öD/21 -

Entscheidungsstichworte:

Überleitung in den Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie - Stufenaufstieg

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 101/22
4 Sa 153 öD/21
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Januar 2023

URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Januar 2023 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Kohout und Werner für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 27. Januar 2022 - 4 Sa 153 öD/21 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Zeitpunkt des Aufstiegs der Klägerin in die nächsthöhere Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe. 1

Die Klägerin ist seit dem 10. November 2003 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen als Kinderkrankenschwester in der Eingliederungshilfe tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fanden zunächst Tarifverträge des öffentlichen Dienstes und ab August 2008 die mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen Tarifverträge der Damp Holding AG Anwendung. Letztere wurden zum 1. März 2014 durch den Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) ersetzt. Zur Ersetzung schlossen der Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA) und die Gewerkschaft ver.di am 28. Januar 2014 einen Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrags Diakonie (KTD) in der Hesterberg und Stadtfeld gGmbH (im Folgenden EinführungsTV) ab. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass die Klägerin der Regelung des § 3 Abs. 2 Buchst. b EinführungsTV unterfällt. 2

Der EinführungsTV hat auszugsweise folgenden Inhalt: 3

„§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen i. S. d. §§ 1 und 2 KTD, die in einem Arbeitsverhältnis mit der Hesterberg und Stadtfeld gGmbH stehen.

§ 2

Ersetzung

Der KTD ersetzt den Tarifvertrag zur Begleitung der Teilbetriebsübergänge in die Hesterberg und Stadtfeld GmbH (TV-Überleitung Hesterberg) vom 25. August 2010, den Manteltarifvertrag Damp vom 2. März 2010, den Entgeltrahmen zum Manteltarifvertrag Damp vom 1. Januar 1999, ...

§ 3

Übergangsbestimmungen

Für Arbeitnehmerinnen, die sich vor dem Zeitpunkt der Ersetzung bereits in einem Arbeitsverhältnis befanden, das danach fortbesteht und für die bis zur Ersetzung die Tarifverträge nach § 2 zur Anwendung kommen, gelten folgende Übergangsbestimmungen:

- (1) § 31 Abs. 1 bis 3 KTD werden nicht angewendet.
- (2) Die Arbeitnehmerin wird nach § 14 KTD eingruppiert. Die monatlichen Bezüge ergeben sich aus dem Entgelt nach KTD und einer Ausgleichszulage. Die Ausgleichszulage berechnet sich aus der Vergütung gemäß den Tarifverträgen unter § 2 am Tage vor der Ersetzung (...) im Folgenden als alte Vergütung bezeichnet, und dem neuen Entgelt. ...
 - a) Für die Fälle, in denen die alte Vergütung die unterste Entgeltstufe nicht übersteigt, hat die Arbeitnehmerin weiterhin Anspruch auf die alte Vergütung. Diese nimmt an den tariflichen Vergütungserhöhungen teil. Nach zwei Jahren erhält die Arbeitnehmerin Entgelt aus der ersten Entgeltstufe, es sei denn, der Unterschied zwischen dem Betrag der alten Vergütung und dem der ersten Stufe beträgt mehr als 100,- €. In diesem Fall wird zur alten Vergütung nach zwei Jahren eine Zulage von 100,- € gezahlt. Der Anspruch auf Entgelt aus der ersten Stufe entsteht dann erstmals nach vier Jahren.

Für die weiteren Entgeltstufensteigerungen gemäß § 14 Abs. 1 KTD beginnt der Zeitpunkt der Stufenlaufzeit mit Beginn der ersten Entgeltstufe. Der weitere Stufenaufstieg erfolgt entsprechend § 14 Abs. 1 KTD.

- b) Für die Arbeitnehmerin, deren alte Vergütung den Wert der höchsten Entgeltstufe in ihrer Eingruppierung nach KTD nicht übersteigt, gilt Folgendes:

Abweichend von § 14 Abs. 1 KTD wird bei Ermittlung der Entgeltstufe nicht die Beschäftigungszeit zu Grunde gelegt, sondern es wird die höchste Entgeltstufe in der jeweiligen Eingruppierung, deren Wert den Wert der alten Vergütung nicht übersteigt, festgelegt.

Die Ausgleichszulage errechnet sich aus dem Unterschied zwischen der alten Vergütung und dem so ermittelten Entgelt nach KTD.

Es besteht Anspruch auf Zahlung dieser Ausgleichszulage bis zur nächsten Entgeltstufensteigerung. Grundsätzlich wird für die erste Entgeltstufensteigerung nach der Ersetzung § 14 Abs. 1 KTD angewendet, wobei die Beschäftigungszeit für den Aufstieg in die nächsthöhere Entgeltstufe ab dem Tage der Ersetzung gewertet wird.

- c) Für die Arbeitnehmerin, deren alte Vergütung den Wert der höchsten Entgeltstufe ihrer Eingruppierung nach KTD übersteigt, gilt Folgendes:

Die Arbeitnehmerin hat neben dem Entgelt nach der höchsten Entgeltstufe ihrer Eingruppierung Anspruch auf Zahlung einer Ausgleichszulage, die sich aus der Differenz zwischen der alten Vergütung und dem Wert der höchsten Entgeltstufe nach KTD ergibt.

Auf die Ausgleichszulage sind zukünftige Tarifierhöhungen anzurechnen. Im Gegenzug erhält die Arbeitnehmerin jeweils eine der Tarifierhöhung entsprechende Einmalzahlung. ...

...

- (8) Für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem Zeitpunkt der Ersetzung anerkannten Beschäftigungszeiten berücksichtigt.

§ 4

Übergangsregelungen

...

§ 5

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2014 in Kraft.“

Der zum Zeitpunkt der Ersetzung geltende KTD vom 15. August 2002 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 11 vom 14. August 2013 enthielt auszugsweise folgende Regelungen:

4

„§ 14

Entgeltgrundlagen

- (1) Die Entgelte werden nach der überwiegenden Tätigkeit (Entgeltgruppen) und der Beschäftigungszeit (§ 22) bemessen. ...

Die Entgeltgruppen ergeben sich aus der Entgeltordnung (Anlage 1) zu diesem Tarifvertrag.

Die Entgelte in den verschiedenen Entgeltstufen werden in der Anlage 1 a bzw. Anlage 3, Nr. 2 zu diesem Tarifvertrag festgelegt. Die Entgelte richten sich nach folgenden Stufen:

Beginn des Beschäftigungsverhältnisses	1. Entgeltstufe
nach Vollendung von drei Jahren Beschäftigungszeit	2. Entgeltstufe
nach Vollendung von sieben Jahren Beschäftigungszeit	3. Entgeltstufe
nach Vollendung von 12 Jahren Beschäftigungszeit	4. Entgeltstufe.

Durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung mit der Qualifikation und in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist, werden für die Feststellung der Entgeltstufe bis zu drei Jahre Berufserfahrung als Beschäftigungszeit anerkannt.

- (2) Zeiten, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruht (z.B. Elternzeit), bleiben bei der Festlegung der Entgeltstufe unberücksichtigt.

...

§ 15

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

...

- (3) Nach einer Beschäftigungszeit von 12 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 50. Lebensjahres, erhält die Arbeitnehmerin ... einen Krankengeldzuschuss ...

...

§ 22

Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die bei demselben Anstellungsträger in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

§ 23

Treueleistung

- (1) Die Arbeitnehmerin hat nach langen Beschäftigungszeiten Anspruch auf eine Treueleistung. ... erhält sie als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit (Fälligkeit)

von 10 Jahren 5 Tage,

von 20 Jahren 10 Tage,

von 30 Jahren 15 Tage,

von 40 Jahren 20 Tage

als zusätzlichen Erholungsurlaub. ...

...

§ 27

Kündigung

...

- (2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist

bei einer Beschäftigungszeit bis zu

1 Jahr 1 Monat,

von mehr als 1 Jahr 6 Wochen,

von mindestens 5 Jahren 3 Monate,

von mindestens 8 Jahren 4 Monate,

von mindestens 10 Jahren 5 Monate,

von mindestens 12 Jahren 6 Monate,
von mindestens 15 Jahren 9 Monate,
von mindestens 20 Jahren 12 Monate
zum Monatsschluss.

...

§ 31

Übergangsregelungen

...“

Mit Umstellungsmitteilung vom 24. März 2014 informierte die Beklagte die Klägerin darüber, dass sie nach der Entgeltordnung des KTD in die Entgeltgruppe 7 einzugruppiert sei. Gemäß § 3 Abs. 2 Buchst. b EinführungsTV werde sie ausgehend von ihrer „alten Vergütung“ der Entgeltstufe 3 zugeordnet und erhalte eine Ausgleichszulage. In dem der Umstellungsmitteilung beigefügten Erläuterungsschreiben wird zur Höhe der Ausgleichszulage hinsichtlich des im Fall der Klägerin einschlägigen sog. Wegs B ausgeführt:

5

„... Bei diesem Berechnungsweg erfolgt die Zuordnung zu der Entgeltstufe unabhängig von der tatsächlichen Beschäftigungszeit in die Entgeltstufe, deren Wert die Höhe der alten Vergütung nicht übersteigt.

...

Die Ausgleichszulage entfällt mit der nächsten Entgeltstufensteigerung.

In unseren Beispielen geschieht das wie folgt:

Beispiel 1: KTD Entgeltstufe 3 entspricht 7 Beschäftigungsjahren, die nächste Steigerung in die Stufe 4 erfolgt nach 5 weiteren Beschäftigungsjahren. Somit entfällt die Ausgleichszulage zum 01.03.2019, da ab diesem Zeitpunkt die Entgeltstufe 4 gewährt wird.

...“

Ab dem 1. Januar 2016 erhielt § 14 Abs. 1 KTD durch den Änderungs-
tarifvertrag Nr. 13 vom 4. Mai 2015 folgende Fassung:

6

„(1) Das Entgelt der Arbeitnehmerin wird nach der Entgelt-
gruppe und der Entgeltstufe bemessen. ...

Die Entgeltgruppe ergibt sich aus der Entgeltordnung
(Anlage 1 bzw. Anlage 5 Nr. 3 Abs. 1). ...

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen ...

Die Entgelte in den verschiedenen Entgeltstufen sind
in der Anlage ... zu diesem Tarifvertrag festgelegt. Die
Entgelte richten sich ... nach folgenden Stufen:

Beginn des Beschäftigungsver- hältnisses	1. Entgeltstufe,
nach Vollendung von 3 Jahren Erfahrungszeit	2. Entgeltstufe,
nach Vollendung von 7 Jahren Erfahrungszeit	3. Entgeltstufe und
nach Vollendung von 12 Jahren Erfahrungszeit	4. Entgeltstufe.

... Die Beschäftigungszeit (§ 22) gilt als Erfahrungs-
zeit. Daneben werden durch nachgewiesene ein-
schlägige Berufserfahrung mit der Qualifikation und in
der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die
die Arbeitnehmerin eingruppiert ist, bis zu drei Jahren
Berufserfahrung als Erfahrungszeit anerkannt.

Unabhängig von Unterabsatz 5 kann der Anstellungs-
träger bei der Einstellung zur Deckung des Personal-
bedarfs ganz oder teilweise weitere Zeiten in förderli-
cher Tätigkeit als Erfahrungszeit anerkennen. ...“

Mit dem Änderungsstarifvertrag Nr. 15 vom 18. September 2017 zum KTD
führten die Tarifvertragsparteien mit Wirkung ab 1. Januar 2018 in Abteilung 2
der Entgeltordnung zu § 14 - Anlage 1 zum KTD gesonderte Entgeltgruppen für
den Erziehungs- und Sozialdienst ein, die auch die Eingliederungshilfe erfassten.

7

Gemäß den Übergangsbestimmungen in § 2 Abs. 1 dieses Änderungstarifvertrags wurde die Klägerin in die Entgeltgruppe ES 7 übergeleitet. Außerdem erhielt § 14 Abs. 1 KTD nunmehr folgende Fassung:

„(1) Das Entgelt der Arbeitnehmerin wird nach der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe bemessen. ...

Die Entgeltgruppe ergibt sich aus der Entgeltordnung.

...

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen ...

Die Entgelte in den verschiedenen Entgeltstufen und die dazugehörigen Stufenlaufzeiten sind in den jeweiligen Abteilungen der Entgeltordnung (Anlage 1) festgelegt.

Grundsätzlich gilt: ... Die Beschäftigungszeit (§ 22) gilt als Erfahrungszeit. Daneben werden durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung mit der Qualifikation und in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist, bis zu drei Jahren Berufserfahrung als Erfahrungszeit anerkannt. Weitere Einzelheiten bzw. Abweichungen werden in den jeweiligen Abteilungen der Entgeltordnung (Anlage 1) geregelt.

Unabhängig von Unterabsatz 5 kann der Anstellungsträger bei der Einstellung zur Deckung des Personalbedarfs ganz oder teilweise weitere Zeiten in förderlicher Tätigkeit als Erfahrungszeit anerkennen. ...“

Die Regelungen zum Erziehungs- und Sozialdienst in Abteilung 2 Nr. 2 der Entgeltordnung zu § 14 - Anlage 1 zum KTD lauteten ab 1. Januar 2018 wie folgt:

„Entgelttabelle zu Abteilung 2

...

8

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 20* Jahren
ES 3	
ES 4	
ES 5	
ES 7	2.727	2.991	3.099	3.277	3.360
...

*Ab 01.01.2021 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.“

Die Klägerin beehrte mit Schreiben vom 24. August 2019 Vergütung nach der Stufe 4 ihrer Entgeltgruppe. Sie wies darauf hin, dass seit der Überleitung in den KTD fünf Jahre vergangen seien. Die Beklagte lehnte dieses Ansinnen ab.

9

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, dass sie ab dem 1. März 2019 die für die Stufe 4 erforderliche Beschäftigungs- bzw. nunmehr Erfahrungszeit von zwölf Jahren erfüllt habe. Der besitzstandswahrende Zweck der Übergangsregelung im EinführungsTV erfordere es, mit der vergütungsbezogenen Zuordnung zu einer Entgeltstufe des KTD auch die dafür erforderliche Beschäftigungszeit - in ihrem Fall sieben Jahre - als geleistet anzuerkennen. Die übergeleiteten Mitarbeiter sollten nicht bei „null“ starten. Gemäß § 3 Abs. 8 EinführungsTV würden die vor dem Zeitpunkt der Ersetzung anerkannten Beschäftigungszeiten für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses berücksichtigt. Der Tarifwortlaut stehe diesem Verständnis nicht entgegen. Nach § 3 Abs. 2 Buchst. b Unterabs. 4 Satz 2 EinführungsTV werde die Beschäftigungszeit für den Aufstieg in die „nächsthöhere Entgeltstufe“ ab dem Tag der Ersetzung gewertet. Dies setze voraus, dass die Arbeitnehmerin bereits in einer Stufe starte, von der aus die für den Aufstieg in die nächsthöhere Stufe noch erforderliche Beschäftigungszeit, in ihrem Fall fünf Jahre, zu berechnen sei. Zudem verdeutliche die Umstellungsmitteilung vom 24. März 2014 diesen Willen der Tarifvertragsparteien. Verstünde man den Tarifvertrag anders, würden sehr lange bei demselben Arbeitgeber tätige, in den KTD übergeleitete Mitarbeiter ungerechtfertigt schlechter behandelt als neu eingestellte Mitarbeiter, bei denen für die Feststellung der Entgeltstufe

10

gemäß § 14 Abs. 1 Unterabs. 5 KTD bis zu drei Jahre einschlägige Berufserfahrung als Beschäftigungszeit anerkannt würden.

Jedenfalls habe ihr die Beklagte den Aufstieg in die Stufe 4 ab dem 1. März 2019 individualvertraglich zugesagt. Dies ergebe die Auslegung der Umstellungsmitteilung vom 24. März 2014 in Verbindung mit dem zugehörigen Erläuterungsschreiben. Diese Schreiben hätten - unstreitig - alle Mitarbeiter standardmäßig erhalten. 11

Die Klägerin hat beantragt 12

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie seit dem 1. März 2019 nach Stufe 4 der Entgeltgruppe ES 7 KTD Anlage 1, Entgeltordnung Abteilung II Ziffer 2 zu vergüten und die Bruttonachzahlungsbeträge ab dem auf den jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt folgenden Tag mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, als Beschäftigungszeit sei erst die Zeit ab dem 1. März 2014 zu berücksichtigen, so dass die Klägerin im Jahr 2026 in die Stufe 4 aufsteige. Dies folge unmissverständlich aus dem Wortlaut des § 14 Abs. 1 KTD, der nicht von „weiteren Jahren“ in einer bestimmten Stufe spreche, sowie des § 3 Abs. 2 Buchst. b Unterabs. 4 Satz 2 EinführungsTV, der die Beschäftigungszeit mit dem Tag der Ersetzung beginnen lasse. Dies sei eine Spezialregelung für die übergeleiteten Mitarbeiter. Der Übergang in den KTD sei hinsichtlich der Vergütung bestandswahrend und unabhängig von der tatsächlichen Beschäftigungszeit erfolgt. Daher sei mit der Zuordnung zu einer Stufe des KTD nicht die Anerkennung der dafür erforderlichen Beschäftigungszeit verbunden. Der Anspruch auf Vergütung nach der Stufe 4 ergebe sich auch nicht aus der Umstellungsmitteilung in Verbindung mit dem Erläuterungsschreiben. In diesen habe sie, die Beklagte, lediglich die Berechnung der Ausgleichszulage nach Maßgabe des EinführungsTV erläutert. 13

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer 14

vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren unverändert weiter.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Diese ist unbegründet. Die als Kinderkrankenschwester tätige Klägerin ist mit der Ersetzung der bis dahin anwendbaren Tarifverträge der Damp Holding AG durch den KTD am 1. März 2014 in die Entgeltgruppe 7 der Entgeltordnung zu § 14 - Anlage 1 zum KTD eingruppiert und gemäß § 3 Abs. 2 Buchst. b EinführungsTV der Stufe 3 dieser Entgeltgruppe zugeordnet worden. Das steht zwischen den Parteien nicht in Streit. In die Stufe 4 der für sie aufgrund der Übergangsbestimmungen in § 2 des Änderungstarifvertrags Nr. 15 vom 18. September 2017 zum KTD seit dem 1. Januar 2018 maßgeblichen Entgeltgruppe ES 7 ist die Klägerin allerdings nicht bereits zum 1. März 2019 aufgestiegen. Die für den Aufstieg erforderliche Beschäftigungs- bzw. nunmehr Erfahrungszeit ist gemäß § 14 Abs. 1 Unterabs. 4 (idF vom 18. September 2017), § 22 KTD iVm. § 3 Abs. 2 Buchst. b Unterabs. 4 Satz 2 EinführungsTV erst mit dem Tag der Ersetzung angelaufen. Der Aufstieg erfolgt daher, sofern keine künftigen Unterbrechungen eintreten, erst zum 1. März 2026. 15

I. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien waren nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zunächst die Tarifverträge der Damp Holding AG und ab dem 1. März 2014 aufgrund des von dem VKDA mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen EinführungsTV der ebenfalls von diesen vereinbarte KTD mit den aus dem EinführungsTV ersichtlichen Maßgaben anzuwenden. Dabei besteht kein Anlass, möglichen Bedenken nachzugehen, ob die in § 2 Abs. 1 Satz 4 der Satzung des VKDA formal verankerte Bindung des VKDA an die kirchenrechtliche Grundentscheidung der Synode zur Beschreitung des Zweiten Wegs (*im Kirchengesetz über die Regelung der Rechtsverhältnisse der in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Mitarbeiter in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche [Arbeitsrechtsregelungsgesetz - ARRG] vom 9. Juni 1979 in seiner* 16

jeweiligen Fassung) die Tariffähigkeit des VKDA in Frage stellen könnte (*zum Begriff der Tariffähigkeit vgl.: BVerfG 19. Oktober 1966 - 1 BvL 24/65 - zu A I der Gründe, BVerfGE 20, 312; BAG 31. Januar 2018 - 10 AZR 695/16 (A) - Rn. 19; zu den Voraussetzungen der Tariffähigkeit vgl.: BVerfG 1. März 1979 - 1 BvR 532/77 ua. - zu C IV 1 der Gründe, BVerfGE 50, 290; BAG 22. Juni 2021 - 1 ABR 28/20 - Rn. 27 mwN; Wiedemann/Oetker TVG 8. Aufl. § 2 Rn. 301 ff., insbes. Rn. 438 ff.; Winkler in v. Münch/Kunig GG 7. Aufl. Art. 9 Rn. 128*). Die Klage ist unabhängig davon abzuweisen.

II. § 14 Abs. 1 Unterabs. 4 (idF vom 18. September 2017), § 22 KTD iVm. 17
§ 3 Abs. 2 Buchst. b Unterabs. 4 Satz 2 EinführungsTV gewähren der Klägerin nach allen denkbaren Auslegungsmaßstäben keinen Anspruch auf Zuordnung zur Stufe 4 ihrer Entgeltgruppe bereits ab dem 1. März 2019.

1. Bereits nach dem Wortlaut ist offenkundig, dass die Klägerin die Stufe 4 18
erst nach Vollendung von zwölf Jahren Beschäftigungs- bzw. nunmehr Erfahrungszeit, gerechnet ab dem 1. März 2014 als dem Tag der Ersetzung der bisherigen Tarifverträge durch den KTD, erreicht. Die im Fall der Klägerin anwendbaren speziellen Übergangsbestimmungen des § 3 Abs. 2 Buchst. b EinführungsTV erklären für die erste Entgeltstufensteigerung § 14 Abs. 1 KTD als grundsätzlich anwendbar. Dessen Wortlaut setzt in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 11 für das Erreichen der 4. Entgeltstufe die „Vollendung von 12 Jahren Beschäftigungszeit“ voraus. Beschäftigungszeit ist gemäß der seit 2014 unverändert gebliebenen Definition in § 22 KTD die bei demselben Anstellungsträger in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Allerdings legt § 3 Abs. 2 Buchst. b Unterabs. 4 Satz 2 EinführungsTV als spezielle Übergangsbestimmung unmissverständlich fest, dass die Beschäftigungszeit erst ab dem Tag der Ersetzung des bisher geltenden Rechts durch den KTD gewertet, dh. anerkannt bzw. berücksichtigt (*Duden Das Synonymwörterbuch 7. Aufl. Stichwort „werten“*) wird. In der Zusammenschau dieser drei Normen wird also als für den weiteren Stufenaufstieg erforderliche Beschäftigungszeit erst und nur die Zeit ab der Einführung des KTD in der jeweiligen Einrichtung verstanden. Dass der KTD seit dem 1. Januar 2016 in seinem § 14 den Begriff der „Erfah-

rungszeit“ statt „Beschäftigungszeit“ verwendet, führt insoweit zu keiner inhaltlichen Änderung. Nach § 14 Abs. 1 Unterabs. 5 KTD gilt unverändert die Beschäftigungszeit gemäß § 22 KTD als Erfahrungszeit.

Ein anderes Verständnis folgt entgegen der Annahme der Klägerin nicht aus dem Umstand, dass nach § 3 Abs. 2 Buchst. b Unterabs. 4 Satz 2 EinführungsTV die Beschäftigungszeit für den Aufstieg in die „nächsthöhere Entgeltstufe“ ab dem Tag der Ersetzung gewertet wird. Dies erklärt sich aus dem Umstand, dass § 3 Abs. 2 Buchst. b EinführungsTV die Fallgestaltung erfasst, bei der der Arbeitnehmer einer der Stufen 1 bis 3 des KTD zugeordnet wird, sich also weder (*wie bei Buchst. c*) bereits in der höchsten noch (*wie bei Buchst. a*) in gar keiner Entgeltstufe des KTD befindet. Das bedingt die Regelung eines Aufstiegs in die „nächsthöhere“ Entgeltstufe. Das setzt aber entgegen der Ansicht der Klägerin nicht voraus, dass dabei die zum Erreichen der Stufe, der die Arbeitnehmerin bei Einführung des KTD betragsbezogen zugeordnet worden ist, an sich erforderlichen Beschäftigungsjahre zugunsten der Arbeitnehmerin fiktiv berücksichtigt werden und darum der Stufenaufstieg erfolgt, sobald die für den Aufstieg in die nächsthöhere Stufe noch erforderliche (Rest-)Beschäftigungszeit zurückgelegt ist. Eine derartige Betrachtungsweise ist sowohl dem KTD als auch dem EinführungsTV fremd. Anders als zB die Entgeltregelungen in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes sehen weder der KTD noch der EinführungsTV eine „Stufenlaufzeit“ in der jeweiligen Stufe vor. Sie stellen für den Stufenaufstieg vielmehr bei jeder Stufe grundsätzlich auf die seit Beginn des Arbeitsverhältnisses bei dem jeweiligen Anstellungsträger zurückgelegte Zeit ab, auch wenn sie unterbrochen ist.

2. Soweit die Revision annimmt, im Zuge der Ersetzung der bisherigen Tarifverträge durch den KTD sei aus Gründen der Besitzstandswahrung mit der entgeltrechtlichen Zuordnung zu einer bestimmten Entgeltstufe nach § 3 Abs. 2 Buchst. b Unterabs. 2 EinführungsTV auch die Anerkennung der hierfür erforderlichen Beschäftigungs- bzw. nunmehr Erfahrungszeit verbunden, geht sie fehl. Ein dahingehender Wille der Vertragsparteien kommt im Wortlaut nicht hinreichend zum Ausdruck (*vgl. zu einer solchen Regelung § 3 Abs. 1 Satz 4 Buchst. a*

Unterabs. 4 Satz 3 des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten in den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (TVÜ-KAT) vom 10. Januar 2007). Die Vertragsparteien des EinführungsTV haben den Gedanken der Besitzstandswahrung rein entgeltrechtlich verstanden. Die Festlegung der nach der Ersetzung durch den KTD maßgeblichen Entgeltstufe erfolgte abweichend von der Regelung in §§ 14, 22 KTD allein vergütungsbezogen ohne Bezug zu bereits zurückgelegten Beschäftigungszeiten.

3. Auch die Systematik der maßgeblichen Bestimmungen bestätigt, dass die Vollendung von Beschäftigungszeit stets - auch für weitere Stufenaufstiege in eine „nächsthöhere“ Stufe - auf den Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. im Fall des § 3 Abs. 2 Buchst. b Unterabs. 4 Satz 2 EinführungsTV auf den Tag der Ersetzung und die seitdem bei demselben Anstellungsträger in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit bezogen ist. 21

a) Wie ausgeführt, erfolgt der Stufenaufstieg gemäß § 14 Abs. 1 Unterabs. 3 (idF vom 14. August 2013) bzw. Unterabs. 4 (in den seit 1. Januar 2016 geltenden Fassungen) KTD nicht nach Vollendung einer Stufenlaufzeit, sondern ausschließlich nach der insgesamt zurückgelegten Beschäftigungs- bzw. Erfahrungszeit. Dafür, dass die Vertragsparteien im Rahmen der ersten Stufensteigerung nach Einführung des KTD in der Einrichtung der Beklagten zum 1. März 2014 von diesem System abweichen wollten, gibt es keine Anhaltspunkte. Soweit die für die Klägerin maßgeblichen Stufenlaufzeiten seit dem 1. Januar 2018 in Abteilung 2 Nr. 2 der Entgeltordnung zu § 14 - Anlage 1 zum KTD festgelegt sind, blieb die zugrundeliegende Systematik erhalten. 22

b) In der Gesamtschau der Regelungen des EinführungsTV soll die Zeit für den Einstieg in die bzw. den Aufstieg in den Stufen des Entgeltsystems des KTD bei sämtlichen in den KTD übergeleiteten Arbeitnehmern unabhängig von ihrer bisherigen Berufserfahrung, Beschäftigungszeit oder Vergütung mit dem Tag der Ersetzung der bisherigen Tarifverträge durch den KTD einheitlich bei „null“ beginnen. Deswegen sieht § 3 Abs. 2 Buchst. b EinführungsTV für diejenigen Arbeitnehmer, deren alte Vergütung zwar die unterste, nicht aber die höchste Ent- 23

geltstufe übersteigt, abweichend von § 14 Abs. 1 KTD eine betragsgemäße Stufenzuordnung und aus Gründen der Besitzstandswahrung die Zahlung einer Ausgleichszulage vor. In dieses System fügt sich ebenso § 3 Abs. 2 Buchst. a EinführungsTV ein. Er legt für die Arbeitnehmer, deren alte Vergütung das Entgelt der jeweils maßgeblichen untersten Entgeltstufe des KTD nicht übersteigt, fest, dass ein „Aufstieg“ in die erste Entgeltstufe zwei bzw. vier Jahre nach der Ersetzung erfolgt. Außerdem beginnt der Zeitpunkt der Stufenlaufzeit für den weiteren Stufenaufstieg, der sich im Übrigen nach § 14 Abs. 1 KTD richtet, mit dem Beginn der ersten Entgeltstufe. Für diejenigen Arbeitnehmer, deren alte Vergütung den Wert der höchsten Entgeltstufe ihrer Eingruppierung nach KTD zum Zeitpunkt der Ersetzung bereits überstieg (§ 3 Abs. 2 Buchst. c EinführungsTV), erübrigte sich naturgemäß eine entsprechende Regelung zu weiteren Stufenaufstiegen. Diese Arbeitnehmer erhielten bereits ab dem 1. März 2014 das Entgelt aus der höchsten Entgeltstufe zzgl. einer Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zwischen ihrer alten Vergütung und dem Wert der höchsten Entgeltstufe nach KTD.

4. Ein abweichender Wille der Parteien des EinführungsTV lässt sich ungeachtet des Umstands, dass ein solcher in dem eindeutigen Wortlaut keinen hinreichenden Niederschlag gefunden hat, den von der Klägerin angeführten Unterlagen bereits deswegen nicht entnehmen, weil deren Urheberin die Beklagte selbst ist. Demgemäß spiegeln sowohl die Umstellungsmitteilung vom 24. März 2014 nebst dem Erläuterungsschreiben als auch der dem Schriftsatz der Klägerinvertreterin vom 3. September 2021 als Anlage beigefügte Foliensatz lediglich das damalige Verständnis der Beklagten von den Regelungen des EinführungsTV wider. Einen Rückschluss auf den Willen der Parteien des EinführungsTV lassen sie jedoch nicht zu. 24

5. Aufgrund des Vorstehenden kann eine Arbeitnehmerin wie die Klägerin auch nicht verlangen, dass ihr zumindest drei Jahre Berufserfahrung als Beschäftigungszeit gemäß § 14 Abs. 1 Unterabs. 5 KTD (in den seit 1. Januar 2016 geltenden Fassungen) anerkannt werden. § 3 EinführungsTV regelt als speziellere Bestimmung die Stufenzuordnung und den Stufenaufstieg abschließend. Soweit er für die erste Entgeltstufensteigerung nach der Ersetzung auf den § 14 Abs. 1 25

KTD insgesamt Bezug nimmt, steht einer solchen Berücksichtigung von einschlägiger Berufserfahrung entgegen, dass nach dem eindeutigen Wortlaut des § 3 Abs. 2 Buchst. b Unterabs. 4 Satz 2 EinführungsTV die Beschäftigungszeit erst ab dem Tag der Ersetzung gewertet wird. Dies schließt die Berücksichtigung vorheriger Zeiten, egal aus welchem Grund, aus.

6. Aus den gleichen Gründen der Spezialität führt auch § 3 Abs. 8 EinführungsTV, der für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses die Berücksichtigung der vor dem Zeitpunkt der Ersetzung anerkannten Beschäftigungszeiten anordnet, im Rahmen der Stufenzuordnung nicht zur Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten, die vor dem Tag der Ersetzung liegen. Durch ein solches Verständnis wird diese Regelung nicht sinnentleert. Relevanz hat § 3 Abs. 8 EinführungsTV für den Krankengeldzuschuss gemäß § 15 Abs. 3 KTD, die Treueleistung gemäß § 23 KTD sowie die Länge der Kündigungsfrist gemäß § 27 Abs. 2 KTD. 26

7. Die für die Stufenzuordnung und den weiteren Stufenaufstieg maßgeblichen Vorschriften des EinführungsTV und des KTD verstoßen, auch wenn man zugunsten der Klägerin deren Tarifvertragsqualität unterstellt, in vorstehender Auslegung entgegen der Annahme der Revision nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG (zu diesem vgl. BVerfG 8. Juni 2016 - 1 BvR 3634/13 - Rn. 16 und Rn. 19; BAG 15. November 2018 - 6 AZR 240/17 - Rn. 31). Der von der Klägerin angeführte Vergleich mit anderen, bei der Beklagten neu eingestellten Beschäftigten, bei denen bis zu drei Jahre Berufserfahrung als Beschäftigungszeit gemäß § 14 Abs. 1 Unterabs. 4 KTD (idF vom 14. August 2013) bzw. ab 1. Januar 2016 § 14 Abs. 1 Unterabs. 5 Satz 3 KTD anerkannt werden, lässt keine Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes erkennen. Es liegen nach der Konzeption des EinführungsTV keine vergleichbaren Sachverhalte vor, die gleichbehandelt werden müssten. Die Stufenzuordnung der unter den Geltungsbereich des EinführungsTV fallenden Arbeitnehmer der Beklagten folgt eigenständigen Regeln und beruht auf anderen Voraussetzungen als die Stufenzuordnung derjenigen Arbeitnehmer der Beklagten, die nach dem 1. März 2014 neu eingestellt wurden und unmittelbar dem Anwendungsbereich des KTD unterfal- 27

len. Bei ihnen ist kein Übergang aus einer anderen Arbeitsrechtsregelung nötig. Zudem ist es nicht erforderlich, das Schicksal vorheriger Beschäftigungszeiten gesondert zu regeln, was mit dem EinführungsTV für die in den KTD übergeleiteten Arbeitnehmer wie die Klägerin dahingehend erfolgt ist, dass eine betragsgemäße Stufenzuordnung erfolgte und die Beschäftigungszeit für alle mit dem 1. März 2014 bei „null“ begann. Mit der auf den besonderen Bestimmungen des EinführungsTV beruhenden Differenzierung zwischen unterschiedlichen Gruppen von Arbeitnehmern haben die vertragschließenden Parteien unabhängig davon, ob der VKDA tariffähig ist, die Grenzen ihrer Regelungsmacht nicht überschritten, sondern in zulässiger Weise von der ihnen wie jedem Normgeber zukommenden Einschätzungsprärogative Gebrauch gemacht.

III. Ein Anspruch auf Vergütung nach der Stufe 4 bereits ab dem 1. März 2019 ergibt sich auch nicht aus der Umstellungsmitteilung der Beklagten vom 24. März 2014 iVm. dem Erläuterungsschreiben. In diesen hat die Beklagte der Klägerin eine solche Vergütung nicht auf individualvertraglicher Ebene zugesagt. 28

1. Unabhängig von der Frage, ob es sich bei diesen Schreiben um eine Individualabrede, eine Einmalbedingung iSd. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB oder eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSd. § 305 Abs. 1 BGB handelt und nach welchem Maßstab diese Schreiben somit auszulegen sind (*dazu BAG 26. Mai 2021 - 7 AZR 248/20 - Rn. 29 mwN; 28. April 2021 - 7 AZR 212/20 - Rn. 19 f.; für eine Individualabrede BAG 23. April 2009 - 6 AZR 533/08 - Rn. 25; für Allgemeine Geschäftsbedingungen und sog. Einmalbedingungen BAG 18. Oktober 2018 - 6 AZR 246/17 - Rn. 19*), lässt sich ihnen nicht der rechtliche Wille der Beklagten entnehmen, der Klägerin die Zahlung einer der Stufe 4 ihrer Entgeltgruppe entsprechenden Vergütung ab dem 1. März 2019 unabhängig von den Vorgaben des EinführungsTV zuzusagen. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 29

a) Zum einen handelt es sich ausweislich des Inhalts der beiden Schreiben um eine Erläuterung, wie aus Sicht der Beklagten die Regelungen des EinführungsTV anzuwenden sind. Die Beklagte wollte unabhängig von der Frage, ob 30

sie kirchenrechtlich dazu überhaupt befugt wäre, ersichtlich keinen eigenständigen, über die vorgenannten Regelungen hinausgehenden Anspruch begründen. So heißt es bereits im ersten Absatz der Umstellungsmitteilung vom 24. März 2014, dass die Bestimmungen des KTD auf „der Grundlage“ des EinführungsTV Anwendung finden. Die Beklagte möchte die „Daten zur Umstellung der Tarifverträge“ mitteilen. Weiter führt die Beklagte aus, dass die tarifvertraglichen Bestimmungen des Entgeltrahmens zum MTV Damp denen des KTD gegenübergestellt würden. Schließlich wird noch die Ausgleichszulage berechnet und hierzu sowie zur künftigen Höhe auf das Erläuterungsschreiben und den „Weg B“ verwiesen. Auch das Erläuterungsschreiben setzt die Regelungen des EinführungsTV voraus und erläutert - wie sein Name bereits sagt - diese aus Beklagtensicht. Hierzu bildet die Beklagte Beispiele und stellt dar, wie die Ausgleichszulage „in unseren Beispielen“ entfällt. Ein eigenständiger Anspruch folgt aus ihnen nicht.

b) Zum anderen ergänzt das Erläuterungsschreiben die Umstellungsmitteilung lediglich im Hinblick auf die Berechnung der Ausgleichszulage sowie der Darstellung, wie sich künftige Änderungen auf deren Höhe auswirken. Das ergibt sich unmissverständlich aus Seite 2 der Umstellungsmitteilung vom 24. März 2014. Auch deshalb hat die Beklagte nicht unabhängig von den Regelungen des EinführungsTV die Zahlung einer sich aus einem Stufenaufstieg zu einem bestimmten Zeitpunkt ergebenden Vergütung auf individualvertraglicher Ebene zugesagt. 31

2. Aus den vorgenannten Gründen ist auch die Annahme der Revision unzutreffend, bei den beiden Schreiben handele es sich um eine Gesamtzusage. Auch bei dieser ist ein Angebot des Arbeitgebers erforderlich, es wird lediglich auf eine gesonderte Erklärung der Annahme gegenüber dem Arbeitgeber gemäß § 151 Satz 1 BGB verzichtet (*BAG 10. November 2021 - 5 AZR 334/21 - Rn. 41; 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 46, BAGE 165, 168*). Ein solches Angebot liegt aber, wie dargelegt, nicht vor. 32

IV. Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 33

Spelge

Wemheuer

Heinkel

Kohout

M. Werner