

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 5. Oktober 2023
- 6 AZR 308/22 -
ECLI:DE:BAG:2023:051023.U.6AZR308.22.0

I. Arbeitsgericht Bielefeld

Urteil vom 12. Januar 2022
- 3 Ca 1549/21 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 7. Juli 2022
- 18 Sa 161/22 -

Entscheidungsstichworte:

Stufenzuordnung - Prüfungsmaßstab Inhaltskontrolle AVR

Leitsatz:

Arbeitsvertragsrichtlinien als auf dem von Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV geschützten Dritten Weg zustande gekommene kirchliche Arbeitsrechtsregelungen dienen der Verwirklichung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts. Sie sind daher Allgemeine Geschäftsbedingungen besonderer Art, die von staatlichen Gerichten nur darauf zu überprüfen sind, ob sie mit höherrangigem zwingenden Recht und den guten Sitten vereinbar sind.

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 308/22
18 Sa 161/22
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Oktober 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 5. Oktober 2023 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Kammann und Nienaber für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. Juli 2022 - 18 Sa 161/22 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die nach einer Herabgruppierung vorzunehmende Stufenzuordnung der Klägerin nach den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland. 1

Die Klägerin ist seit 14. August 2000 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR DW-EKD) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Am 23. Januar 2014 wurde deren Umbenennung in Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) beschlossen. 2

Bis zum 30. April 2019 lautete § 16 AVR-DD (iF AVR-DD aF) auszugsweise wie folgt: 3

„§ 16 Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen

(1) Bei einer Höhergruppierung (§ 12) erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, das Grundentgelt aus der höheren Entgeltgruppe, mindestens entsprechend der Basisstufe, wobei das bisherige Entgelt nicht unterschritten werden darf. ...

(2) Bei einer Herabgruppierung (§ 31) erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vom Beginn des auf die Wirksamkeit der Herabgruppierung folgenden Monats an, das Grundentgelt aus der niedrigeren Entgeltgruppe, mindestens entsprechend der Basisstufe.“

In der seit dem 1. Juli 2020 geltenden Fassung des § 15 und in der seit dem 1. Mai 2019 geltenden Fassung des § 16 AVR-DD ist die Stufenzuordnung ua. wie folgt geregelt:

4

„§ 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Das Grundentgelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemisst sich gemäß der Entgelttabelle der Anlage 2 nach Stufen (Einarbeitungsstufe, Basisstufe, Erfahrungsstufe 1, Erfahrungsstufe 2 und Erfahrungsstufe 3).

(2) ¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen eine Tätigkeit erstmals übertragen wird, erhalten das Grundentgelt nach der Einarbeitungsstufe ihrer Entgeltgruppe. ²Die Einarbeitungszeit in der Einarbeitungsstufe in der jeweiligen Entgeltgruppe richtet sich nach den in der Entgelttabelle angegebenen Monaten. ...

(3) ¹Nach der Einarbeitungszeit erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe nach der Basisstufe. ²Die Erfahrungszeit in der Basisstufe für die jeweilige Entgeltgruppe richtet sich nach den in der Entgelttabelle angegebenen Monaten. ³In der Erfahrungszeit erwerben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Organisations- und Berufskennnisse.

(4) ¹Nach der Erfahrungszeit erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des Zugewinns an Organisations- und Berufskennnissen das Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe aus der Erfahrungsstufe 1. ²In den EG 5 bis EG 13 erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer weiteren Erfahrungszeit ihr Grundentgelt aus der Erfahrungsstufe 2. ³In den EG 7 bis EG 13 erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer weiteren Erfahrungszeit ihr Grundentgelt aus der Erfahrungsstufe 3.

(5) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(5a) ...

(6) ¹Nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeit der letzten fünf Jahre vor der Einstellung werden auf die Zeiten des Erreichens der jeweiligen Stufe angerechnet. ...

Überleitungsregelung zu § 15

...

§ 16 Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen

(1) ¹Bei einer Höhergruppierung (§ 12) um bis zu zwei Entgeltgruppen erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, das Grundentgelt der höheren Entgeltgruppe in der gleichen Entgeltstufe. ²Die Verweildauer (Erfahrungszeit) in der bisherigen Stufe wird auf die entsprechende Stufe der höheren Entgeltgruppe übertragen.

...

(2) Bei einer Herabgruppierung erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vom Beginn des auf die Wirksamkeit der Herabgruppierung folgenden Monats an, das Grundentgelt aus der niedrigeren Entgeltgruppe der bisherigen Entgeltstufe unter Berücksichtigung der Verweildauer (Erfahrungszeit).“

Mit der Neufassung des § 15 AVR-DD mit Wirkung zum 1. Juli 2020 wurde erstmals eine Erfahrungsstufe 3 eingeführt. 5

Die Klägerin war vom 1. April 2005 bis zum 31. März 2016 als Fachkraft im Pflege- und Betreuungsdienst tätig und erhielt hierfür zunächst eine Vergütung nach dem Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF) und ab dem 1. April 2009 nach Entgeltgruppe 7 der Anlage 2 AVR DW-EKD, nunmehr AVR-DD. In dieser Entgeltgruppe war sie zuletzt der Erfahrungsstufe 2 zugeordnet. 6

In der Zeit vom 1. April 2016 bis zum 14. März 2021 wurde die Klägerin als Bereichskoordinatorin eingesetzt und deshalb in die Entgeltgruppe 9 höhergruppiert. Dort wurde sie zunächst der Basisstufe zugeordnet. Ab dem 1. April 2020 bis zum Zeitpunkt der Beendigung der Tätigkeit als Bereichskoordinatorin wurde die Klägerin nach Entgeltgruppe 9 Erfahrungsstufe 1 vergütet. Mit Wirkung vom 15. März 2021 wurde sie auf eigenen Wunsch wieder als Fachkraft im Pflege- und Betreuungsdienst beschäftigt und erhielt ab dem 1. April 2021 Entgelt nach der Entgeltgruppe 7 Erfahrungsstufe 1 der Anlage 2 AVR-DD. 7

Mit Schreiben vom 15. Juli 2021 forderte die Klägerin die Beklagte erfolglos zur Zahlung von Vergütung nach Entgeltgruppe 7 Erfahrungsstufe 3 der Anlage 2 AVR-DD auf. Mit ihrer Klage hat die Klägerin diese Vergütung für die Zeit 8

von April bis August 2021 im Wege einer auf den Differenzbetrag gerichteten Zahlungsklage und für die Zeit ab September 2021 im Wege der Feststellungsklage begehrt.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, für ihre Tätigkeit als Fachkraft im Pflege- und Betreuungsdienst sei eine Vergütung nach Entgeltgruppe 7 Erfahrungsstufe 3 der Anlage 2 AVR-DD geschuldet. Bei der Stufenzuordnung sei ihre gesamte bisherige Verweildauer als Fachkraft in der Entgeltgruppe 7 seit dem 1. April 2009 maßgeblich. Nach § 16 Abs. 2 AVR-DD seien Verweildauer und Erfahrungszeit kumulativ zu berücksichtigen. Nur dies vermeide das nicht sachgerechte Ergebnis, dass sie nach der Übernahme einer höherwertigeren Tätigkeit ein geringeres Entgelt erhalte als zuvor und bei einer Neueinstellung ein höheres Entgelt bezöge als nach ihrer Herabgruppierung.

9

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt,

10

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 594,13 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf einen Betrag von jeweils 123,24 Euro seit dem 1. Mai, 1. Juni, 1. Juli, 1. August 2021 und auf einen Betrag von 101,17 Euro seit dem 1. September 2021 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr ab dem 1. September 2021 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 7 Erfahrungsstufe 3 der Anlage 2 AVR-DD zu zahlen und die monatlichen Bruttozahlungsbeträge ab dem 1. eines jeden Folgemonats, beginnend mit dem 1. Oktober 2021 mit einem Zinssatz iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

11

Sie hat die Ansicht vertreten, die Klägerin habe lediglich Anspruch auf eine Vergütung nach Entgeltgruppe 7 Erfahrungsstufe 1 der Anlage 2 AVR-DD. § 16 Abs. 2 AVR-DD ordne eine stufengleiche Herabgruppierung an. Im Laufe ihrer Tätigkeit als Bereichsordinatorin sei die Klägerin bis zum 14. März 2021 in die Erfahrungsstufe 1 der Entgeltgruppe 9 heraufgestuft worden. Mit dieser Stufenzuordnung sei die Klägerin nach Aufnahme der Tätigkeit als Fachkraft seit dem 15. März 2021 in die Entgeltgruppe 7 herabgruppiert worden. Dabei habe

12

die Beklagte die zwölfmonatige Verweildauer in der Erfahrungsstufe 1 bis März 2021 berücksichtigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungs- und Feststellungsantrag weiter. 13

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung eines Entgelts nach Entgeltgruppe 7 Erfahrungsstufe 3 der Anlage 2 AVR-DD. 14

I. Die Klage ist zulässig. Der Zahlungsantrag ist insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Feststellungsantrag ist als sog. Stufenfeststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig (*vgl. zum öffentlichen Dienst BAG 25. November 2021 - 6 AZR 150/21 - Rn. 13; 24. Juni 2020 - 6 AZR 10/19 - Rn. 14*), das notwendige Feststellungsinteresse ist gegeben. Der angestrebte feststellende Ausspruch ist trotz seiner nicht vollstreckbaren Wirkung geeignet, den Streit der Parteien über die Stufenzuordnung der Klägerin beizulegen. Die Klage weist den erforderlichen Gegenwartsbezug auf (*vgl. BAG 18. Oktober 2018 - 6 AZR 550/17 - Rn. 20*). Das Feststellungsinteresse besteht auch für die Verzinsung der Bruttoentgeltdifferenzen (*BAG 25. Mai 2022 - 4 AZR 331/20 - Rn. 14; 28. Oktober 2021 - 6 AZR 9/21 - Rn. 13 mwN*). 15

II. Die Klage ist jedoch unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat mit zutreffender Begründung erkannt, dass die Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum nach der Herabgruppierung gemäß § 16 Abs. 2 AVR-DD keinen Anspruch auf ein Grundentgelt nach Entgeltgruppe 7 Erfahrungsstufe 3 der Anlage 2 AVR-DD hat. Ein solcher folgt nicht aus § 16 Abs. 2 AVR-DD. Nach der Herab- 16

gruppierung mit Wirkung zum 15. März 2021 bestimmt sich die Entgeltstufe der Klägerin nach der in der höheren Entgeltgruppe erworbenen Stufe. Nur die in dieser Stufe erworbene Erfahrungszeit wird besitzstandswahrend in die neue Entgeltgruppe „mitgenommen“. Das ergibt die Auslegung der Regelung.

1. Die AVR-DD sind kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin anwendbar. 17

a) Bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen, welchen mangels normativer Wirkung in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nur über Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen Wirkung verschafft werden kann. Sie unterliegen der Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB (vgl. BAG 14. März 2023 - 3 AZR 176/22 - Rn. 27; 16. Dezember 2021 - 6 AZR 377/20 - Rn. 24 mwN). Unerheblich ist dabei, dass die kirchlichen Dienstgeber die AVR nicht selbst formuliert haben, sondern diese in Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgehandelt worden sind. Allgemeine Geschäftsbedingungen gelten gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB schon dann als vom Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmern als Verbrauchern gestellt, wenn sie nicht vom Arbeitnehmer selbst in den Vertrag eingeführt worden sind (vgl. Reichold/Ludwig Anm. AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 52 unter II 3). 18

b) Allerdings unterscheiden sich AVR nach ihrem Zustandekommen auf dem im kirchlichen Selbstverständnis wurzelnden und daher von Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV geschützten Dritten Weg sowie ihrem Regelungsgegenstand grundlegend von solchen Allgemeinen Geschäftsbedingungen, auf die die AGB-Kontrolle in §§ 305 ff. BGB zugeschnitten ist. Diese betreffen anders als AVR keine Hauptleistungspflichten und werden nicht unter paritätischer Beteiligung der Arbeitnehmer in Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgehandelt. Im Unterschied zu einem weltlichen Arbeitgeber, der Allgemeine Geschäftsbedingungen stellt, können nach der Konzeption des Dritten Wegs weder der einzelne Dienstgeber noch die Dienstgeberseite ihre Vorstellungen vom Inhalt des Arbeitsverhältnisses einseitig verfolgen und durchsetzen. AVR sind darum Allgemeine Geschäftsbedingungen besonderer Art, die der Verwirklichung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts dienen („verfassungsrechtlich verdichtete 19

AGB“, vgl. Schmid Die arbeitsgerichtliche Kontrolle kirchlicher AVR sowie von AVR-Verweisklauseln S. 116). Das ist bei ihrer Kontrolle als im Arbeitsrecht geltende Besonderheit (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB; vgl. BT-Drs. 14/7052 S. 189) angemessen zu berücksichtigen. Sie sind deshalb von den staatlichen Gerichten nur auf ihre Vereinbarkeit mit höherrangigem zwingenden Recht und den guten Sitten zu überprüfen (seit BAG 17. November 2005 - 6 AZR 160/05 - Rn. 23 ff.; grundlegend BAG 22. Juli 2010 - 6 AZR 847/07 - Rn. 30 ff., BAGE 135, 163).

Auch die Auslegung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen erfolgt wegen dieser Besonderheit nicht nach einem abstrakt-generellen Maßstab wie bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen, sondern nach den gleichen Grundsätzen, wie sie für die Auslegung von Gesetzen und Tarifverträgen maßgeblich sind. Danach ist vom Wortlaut der Regelung auszugehen und dabei deren maßgeblicher Sinn zu erforschen, ohne am Wortlaut zu haften. Der wirkliche Wille der Richtliniengeber und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Bestimmungen ist mit zu berücksichtigen, soweit sie in den Richtlinien ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den systematischen Zusammenhang der Regelungen ist abzustellen (vgl. BAG 14. März 2023 - 3 AZR 176/22 - Rn. 27; 16. Dezember 2021 - 6 AZR 377/20 - Rn. 24). Ungeachtet dieses Prüfungs- und Auslegungsmaßstabs sind AVR aber keine Tarifverträge, sondern bleiben Allgemeine Geschäftsbedingungen (vgl. BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 465/18 - Rn. 51, BAGE 168, 254). 20

2. Unter Berücksichtigung dieser Auslegungsgrundsätze vergütet die Beklagte die Tätigkeit der Klägerin seit 1. April 2021 zutreffend mit einem Grundentgelt nach Entgeltgruppe 7 Erfahrungsstufe 1 der Anlage 2 AVR-DD. Mit der Herabgruppierung war die Klägerin nach § 16 Abs. 2 AVR-DD ihrer in der höheren Entgeltgruppe erworbenen Erfahrungsstufe zuzuordnen. 21

a) Bei der Übertragung der Tätigkeit einer Fachkraft im Pflege- und Betreuungsdienst zum 15. März 2021 handelte es sich um eine Herabgruppierung iSd. § 16 Abs. 2 AVR-DD. Eine Herabgruppierung ist nach dem allgemeinen Wortsinn die Eingruppierung des Beschäftigten in eine niedrigere Entgeltgruppe infolge der Übertragung einer geringer bewerteten Tätigkeit oder einer Veränderung der 22

Wertigkeit der schon bislang ausgeübten Tätigkeit. Dies setzt die dauerhafte Übertragung von entsprechenden Tätigkeiten in einem bestehenden Arbeitsverhältnis voraus (vgl. zu § 17 Abs. 4 TV-L: BAG 18. Februar 2021 - 6 AZR 702/19 - Rn. 19, BAGE 174, 63; 17. Dezember 2015 - 6 AZR 432/14 - Rn. 14). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde die Klägerin zum 15. März 2021 auf eigenen Wunsch wieder als Fachkraft im Pflege- und Betreuungsdienst beschäftigt. Diese Tätigkeit ist niedriger bewertet als die zuvor ausgeübte Tätigkeit als Bereichsleiterin. Die Voraussetzungen einer Herabgruppierung sind damit erfüllt.

b) Nach dem Wortlaut des § 16 Abs. 2 AVR-DD bestimmt sich das Grundentgelt nach einer Herabgruppierung nach der niedrigeren Entgeltgruppe der bisherigen Entgeltstufe unter Berücksichtigung der Verweildauer (Erfahrungszeit). Dies ist ungeachtet der missglückten Formulierung der Regelung diejenige Stufe, der der Mitarbeiter in der höheren Entgeltgruppe unmittelbar vor der Herabgruppierung zugeordnet war. Das ergibt sich aus der allgemeinen Bedeutung des Wortes „bisherig“. „Bisherig“ bedeutet „bisher gewesen“ oder „bisher vorhanden“ (*Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. Stichwort: bisherig*) bzw. „bisher stattgefunden habend“, „vergangen“ (*Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl. Stichwort: bisherig*) und bezieht sich damit unmissverständlich auf den Zeitpunkt der Herabgruppierung und die zu diesem Tag in der höheren Entgeltgruppe bestehende Stufenzuordnung. 23

c) Entgegen der Revision folgt aus § 16 Abs. 2 AVR-DD, wonach die Bestimmung der Entgeltstufe „unter Berücksichtigung der Verweildauer (Erfahrungszeit)“ zu erfolgen hat, nicht, dass die im Zeitraum von 2009 bis 2016 in der Entgeltgruppe 7 der Anlage 2 AVR-DD zurückgelegten Zeiten bei der Stufenzuordnung anzurechnen sind. Verweildauer und Erfahrungszeit sind nicht kumulativ zu berücksichtigen. Die Verweildauer in einer Entgeltgruppe bestimmt die Erfahrungszeit, die für die Stufenzuordnung maßgeblich ist. Beide Begriffe werden in § 16 Abs. 2 AVR-DD synonym verwandt, wie sich aus der Systematik des § 16 AVR-DD ergibt. 24

- aa) Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 AVR-DD erhält der Mitarbeiter nach der Höhergruppierung das Grundentgelt der höheren Entgeltgruppe in der gleichen Entgeltstufe, wobei die Verweildauer (Erfahrungszeit) in der bisherigen Stufe auf die entsprechende Stufe der höheren Entgeltgruppe übertragen wird (§ 16 Abs. 1 Satz 2 AVR-DD). Der Begriff der Erfahrungszeit hat dabei gegenüber der Verweildauer eindeutig keine eigenständige Bedeutung iSd. Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses, weil dies im Widerspruch dazu stünde, dass nach dem Wortlaut ausdrücklich nur die Zeit „in der bisherigen Stufe“ übertragen werden soll. Zudem käme bei einem anderen Verständnis der Regelung in § 16 Abs. 1 Satz 1 AVR-DD keine eigenständige Bedeutung zu, wonach das Grundentgelt „in der gleichen Entgeltstufe“ zu zahlen ist. 25
- bb) Es finden sich keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die Begriffe Verweildauer und Erfahrungszeit in § 16 Abs. 1 Satz 2 und § 16 Abs. 2 AVR-DD unterschiedliche Bedeutung haben sollen. Dementsprechend erläutert auch in Abs. 2 der Begriff „Erfahrungszeit“ als Klammerzusatz im Einklang mit dem regelmäßig mit solchen Zusätzen verbundenen Sinn lediglich den vor der Klammer stehenden Begriff der „Verweildauer“. Zwar kann im Einzelfall der durch den Klammerzusatz erklärte Begriff einen anderen Sinn erhalten, als ihm nach seinem Wortlaut und dem allgemeinen Sprachgebrauch ohne den Klammerzusatz zuzuerkennen wäre (vgl. zur Auslegung von Tarifverträgen BAG 24. Februar 2021 - 10 AZR 130/19 - Rn. 19). In § 16 AVR-DD bestätigt die Arbeitsrechtliche Kommission jedoch durch den Klammerzusatz lediglich, dass sie die Begriffe Erfahrungszeit und Verweildauer einheitlich synonym verwenden will, auch wenn Abs. 2 der Regelung insoweit sprachlich einfacher hätte gefasst werden können. 26
- cc) Der Annahme der Klägerin, es bedürfe der Passage „unter Berücksichtigung der Verweildauer (Erfahrungszeit)“ in § 16 Abs. 2 AVR-DD nicht, wenn die Begriffe Verweildauer und Erfahrungszeit nicht kumulativ zu berücksichtigen seien, ist nicht zu folgen. Erst diese Passage stellt sicher, dass bei der - stufengleichen - Herabgruppierung die Verweildauer in der jeweiligen Stufe nicht auf „null“ gesetzt wird, sondern die in der betreffenden Stufe der höheren Entgeltgruppe erreichte Verweildauer in die niedrigere Entgeltgruppe „mitgenommen“ 27

wird (im Gegensatz zur Regelung des § 16 Abs. 4 TVöD-AT (Bund) und des § 16 Abs. 3 TVöD-AT (VKA), vgl. zu Letzterem BAG 1. Juni 2017 - 6 AZR 741/15 - Rn. 17, BAGE 159, 214).

dd) Die Systematik der AVR-DD bestätigt diese Auslegung. 28

(1) § 15 Abs. 3 und Abs. 4 AVR-DD bezeichnen die Zeiten, die ein Mitarbeiter in einer Stufe verbringt, als „Erfahrungszeit“. Dabei regelt Abs. 3 Satz 2 die Erfahrungszeit in der Basisstufe, Abs. 4 den Aufstieg in die Erfahrungsstufen 1 bis 3 und die dortige Erfahrungszeit. Für die Dauer der Erfahrungszeit in der Basisstufe verweist Abs. 3 Satz 2 auf die in der Entgelttabelle (*Anlage 2 AVR-DD*) angegebenen Monate. Wenngleich Abs. 4 für die weiteren Entgeltstufen nicht ausdrücklich auf die Anlage 2 AVR-DD verweist, so werden doch für alle Entgeltstufen die Erfahrungszeiten in der Entgelttabelle angegeben. Die Entgelttabelle enthält für sämtliche Entgeltstufen jeder Entgeltgruppe neben der Höhe des Entgelts auch die Angabe einer in Monaten bestimmten „Verweildauer“. Der in § 15 AVR-DD verwendete Begriff der Erfahrungszeit findet sich in der Entgelttabelle hingegen nicht wieder. Die Regelungen von § 15 Abs. 3 und Abs. 4 AVR-DD beziehen den Begriff Erfahrungszeit erkennbar nur auf die jeweilige Entgeltstufe, nicht jedoch auf die Erfahrung im gesamten Arbeitsverhältnis. In Abs. 3 wird ausdrücklich die „Erfahrungszeit in der Basisstufe“ genannt, Abs. 4 knüpft an diese Erfahrungszeit in der Basisstufe an und spricht für die weiteren Stufen jeweils von „einer weiteren Erfahrungszeit“.

(2) Soweit in den AVR-DD die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses Berücksichtigung finden soll, wird der in § 11a AVR-DD definierte Begriff der „Beschäftigungszeit“ verwendet. Dabei handelt es sich nach § 11a Abs. 1 Satz 1 AVR-DD im Grundsatz um die bei demselben Dienstgeber in einem Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit. Die Dauer der Beschäftigungszeit hat ua. Auswirkungen auf die Zulage nach § 14 Abs. 2 Buchst. c AVR-DD, den Krankengeldzuschuss nach § 24 Abs. 4 AVR-DD sowie die Kündigungsfristen nach § 30 Abs. 1 Satz 2 AVR-DD. Dies lässt den Schluss zu, dass der Richtliniengeber ein kohärentes Gesamtsystem schaffen wollte und von einem einheitlichen Verständnis des Begriffs „Beschäftigungszeit“ ausgegangen ist. Diesen hat er jedoch in Be-

zug auf die Regelung zur Neufestsetzung des Grundentgelts bei Herabgruppierung nach § 16 Abs. 2 AVR-DD gerade nicht verwendet.

d) Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO) war die bisherige Entgeltstufe der Klägerin iSd. § 16 Abs. 2 AVR-DD die Erfahrungsstufe 1 in Entgeltgruppe 9 der Anlage 2 AVR-DD. Damit war sie gemäß den Regelungen der § 15 Abs. 1 bis Abs. 4, § 16 Abs. 1 Satz 1 AVR-DD aF auch zutreffend stufenzugeordnet. 31

Im Zeitpunkt vor der Höhergruppierung zum 1. April 2016 war die Klägerin in Entgeltgruppe 7 Erfahrungsstufe 2 der Anlage 2 AVR-DD aF eingruppiert. Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 AVR-DD aF erhielt ein Mitarbeiter nach der Höhergruppierung das Grundentgelt aus der höheren Entgeltgruppe, mindestens entsprechend der Basisstufe, wobei das bisherige Entgelt nicht unterschritten werden durfte. Danach wurde die Klägerin mit Übertragung der Tätigkeit als Bereichskordinatorin zutreffend in Entgeltgruppe 9 der Basisstufe der Anlage 2 AVR-DD aF zugeordnet, in der sie ein höheres Entgelt erzielte als zuvor. Das Grundentgelt in Entgeltgruppe 7 Erfahrungsstufe 2 der Anlage 2 AVR-DD aF betrug gemäß Entgelttabelle 3.105,01 Euro brutto. Mit der Höhergruppierung in Entgeltgruppe 9 Basisstufe der Anlage 2 AVR-DD aF wurde die Klägerin mit einem Grundentgelt von 3.395,51 Euro brutto vergütet. Nach der in der Entgelttabelle angegebenen Verweildauer von 48 Monaten in Entgeltgruppe 9 erreichte die Klägerin am 1. April 2020 die Erfahrungsstufe 1, der sie im Zeitpunkt ihrer Herabgruppierung am 15. März 2021 noch zugeordnet war. 32

3. Die Regelung des § 16 Abs. 2 AVR-DD ist entgegen der Auffassung der Klägerin nicht hilfsweise dahin auszulegen, dass die außerhalb Entgeltgruppe 9 der Anlage 2 AVR-DD gesammelte Erfahrungszeit bei der Stufenzuordnung nach Herabgruppierung zu berücksichtigen ist. Dies ließe sich nur durch eine ergänzende Vertragsauslegung nach §§ 133, 157 BGB begründen. Deren Voraussetzungen liegen nicht vor. 33

a) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind grundsätzlich in Fällen, in denen eine planwidrige Lücke in vorformulierten Verträgen nicht auf AGB-rechtlichen 34

Einbeziehungs- oder Inhaltskontrollschranken beruht, einer ergänzenden Auslegung zugänglich (*BAG 22. März 2018 - 6 AZR 835/16 - Rn. 54, BAGE 162, 247; BGH 20. Juni 2023 - XI ZR 117/22 - Rn. 12, 14*). Dies gilt auch für kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien. Wegen des besonderen, verfassungsrechtlich geschützten Charakters der auf dem Dritten Weg gefundenen und vom Dienstgeber gestellten AVR (*Rn. 19*) scheidet eine ergänzende Auslegung solcher Regelungen nicht nur dann aus, wenn die Arbeitsrechtliche Kommission regelungsbedürftige Fragen bewusst ungeregelt gelassen hat und diese Entscheidung im Einklang mit höherrangigem Recht steht. Sie ist auch dann nicht möglich, wenn der Kommission ein Spielraum zur Schließung der Regelungslücke verbleibt. Dann muss es dieser überlassen bleiben, zu entscheiden, ob und wie sie die Lücke schließen will. Kommt eine Lückenschließung in Betracht, hat sich die ergänzende Auslegung an dem bestehenden System und dessen Konzeption und damit am Regelungsplan der Arbeitsrechtlichen Kommission zu orientieren.

b) Vorliegend fehlt es bereits an der für eine ergänzende Auslegung erforderlichen planwidrigen Lücke in den AVR-DD. § 16 Abs. 2 AVR-DD regelt die Neufestsetzung des Grundentgelts für alle Fälle einer Herabgruppierung abschließend und schließt damit bewusst auch die im Streitfall vorliegende Konstellation mit ein. 35

aa) Dabei kann zugunsten der Klägerin unterstellt werden, dass die Tätigkeit als Bereichsleiterin zahlreiche Überschneidungen zur Tätigkeit als Fachkraft für Pflege- und Betreuungsdienst enthält. 36

(1) Diesen erstmals in der Revisionsbegründung gehaltenen Vortrag kann der Senat bei seiner Entscheidung berücksichtigen, auch wenn es an ausdrücklichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hierzu fehlt. Es handelt sich nicht um in der Revisionsinstanz neuen Sachvortrag, der nach § 559 Abs. 1 ZPO nicht berücksichtigungsfähig wäre. Die Klägerin hat bereits mit der Klageschrift und mit Schriftsatz vom 12. Oktober 2021 in der Tatsacheninstanz vorgetragen, die Tätigkeit als Bereichsleiterin beinhalte alle wesentlichen Tätigkeiten einer Fachkraft im Pflege- und Betreuungsdienst sowie darüberhinausgehende leitende Tätigkeiten. Diesen Vortrag hat die Beklagte nicht bestritten, vielmehr mit 37

Schriftsatz vom 14. September 2021 sogar bestätigt, dass zu den Tätigkeiten als Fachkraft koordinierende Tätigkeiten hinzukamen. Dieses unstrittige Vorbringen ist berücksichtigungsfähig.

(2) Doch auch wenn die Klägerin während ihrer Zeit als Bereichsleiterin weitere Berufserfahrung und Qualifikation auf dem Gebiet des Pflege- und Betreuungsdienstes angesammelt hat, besteht keine Regelungslücke, die vom Senat im Wege ergänzender Vertragsauslegung geschlossen werden könnte. Angesichts des Facettenreichtums der Berufsbilder, die von den Entgeltgruppen der AVR-DD erfasst werden (*vgl. Anlage 1 zu den AVR-DD „Eingruppierungskatalog“*), vermitteln Tätigkeiten in einer höheren Entgeltgruppe dem Mitarbeiter nicht zwingend auch Berufserfahrung in der niedrigeren Entgeltgruppe. Die erworbene Erfahrung in der neuen Tätigkeit kann sich auch als unzureichend oder sogar nutzlos erweisen (*vgl. zu § 17 Abs. 4 Satz 5 TVöD-AT aF BAG 1. Juni 2017 - 6 AZR 741/15 - Rn. 21, BAGE 159, 214*). Daher durfte die Arbeitsrechtliche Kommission typisierend davon ausgehen, dass eine mit einer höherwertigen Tätigkeit erlangte Berufserfahrung nicht per se der Tätigkeit in einer niedrigeren Entgeltgruppe zugutekommt (*vgl. zu § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L BAG 17. Dezember 2015 - 6 AZR 432/14 - Rn. 41*). Die in § 16 Abs. 2 AVR-DD geregelte stufengleiche Zuordnung bei Herabgruppierung belegt daher nicht den Willen des Normgebers, die in der Stufe ausgebildete Berufserfahrung, die in der höheren Entgeltgruppe erreicht worden ist, in die niedrigere Entgeltgruppe mitzunehmen, sondern bestimmt lediglich die Mitnahme der angebrochenen Stufenlaufzeit. Es handelt sich um eine auf die erreichte Stufe beschränkte Besitzstandswahrung, die die finanziellen Folgen der Herabgruppierung teilweise kompensieren soll (*vgl. zu § 17 Abs. 4 Satz 5 TVöD-AT aF BAG 1. Juni 2017 - 6 AZR 741/15 - aaO*).

38

bb) Die Klägerin wird im Vergleich zu ihrer möglichen Neueinstellung als Fachkraft im Pflege- und Betreuungsdienst zum 15. März 2021 nicht schlechter gestellt, auch wenn sie noch unter der Geltung von § 16 Abs. 2 AVR-DD aF höhergruppiert, jedoch unter der nunmehr geltenden Fassung der Regelung herabgruppiert wurde. Insoweit liegt ebenfalls keine ergänzungsbedürftige Regelungslücke vor. Mit ihrem Einwand nimmt die Klägerin die Regelung des § 15 Abs. 6

39

Satz 1 AVR-DD in Bezug, wonach bei der Bemessung des Grundentgelts nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeit der letzten fünf Jahre vor der Einstellung auf die Zeiten des Erreichens der jeweiligen Stufe angerechnet werden. Nach dem ausdrücklichen Wortlaut können maximal fünf Jahre Berufserfahrung berücksichtigt werden.

Wäre die Klägerin am 15. März 2021 nach dem Ende ihrer Tätigkeit als Bereichskoordinatorin als Fachkraft neu eingestellt worden, hätte sie nach § 15 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 AVR-DD - ohne Anrechnung von Berufserfahrung - ein Grundentgelt nach der Einarbeitungsstufe erhalten, die nach Anlage 2 AVR-DD in Entgeltgruppe 7 eine Verweildauer von 24 Monaten hat. Danach wäre sie gemäß § 15 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 AVR-DD der Basisstufe mit einer Verweildauer von 48 Monaten zugeordnet worden. Somit hätte die Klägerin erst nach Ablauf von sechs Jahren ein Grundentgelt nach Erfahrungsstufe 1 erhalten (§ 15 Abs. 4 Satz 1 AVR-DD). Wäre bei einer solchen Neueinstellung die Berufserfahrung der Klägerin in Anwendung von § 15 Abs. 6 Satz 1 AVR-DD angerechnet worden, wären dies maximal fünf Jahre gewesen. Damit wäre die Klägerin in Entgeltgruppe 7 der Basisstufe zuzuordnen gewesen, in der sie weitere zwölf Monate hätte verbringen müssen, bis sie die Verweildauer von 48 Monaten erfüllt hätte, um in die Einarbeitungsstufe 1 aufzusteigen. Bei einer Neueinstellung wäre die Klägerin somit nicht günstiger eingestuft worden als geschehen. 40

4. § 16 Abs. 2 AVR-DD verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. 41

a) Die Kontrolle der AVR-DD umfasst auch die Prüfung der Beachtung des allgemeinen Gleichheitssatzes (*Art. 3 Abs. 1 GG*). Dieser gebietet, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Differenzierungen bedürfen der Rechtfertigung durch Sachgründe, die dem Ziel und dem Ausmaß der Ungleichbehandlung angemessen sind (*BVerfG 30. September 2015 - 2 BvR 1066/10 - Rn. 26*). Dabei gilt ein stufenloser am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientierter verfassungsrechtlicher Prüfungsmaßstab, dessen Inhalt und Grenzen sich nicht abstrakt, sondern nur nach den jeweils betroffenen unterschiedlichen Sach- und Regelungsbereichen bestimmen lassen. Je nach 42

Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen reicht er vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse (*BVerfG 21. März 2015 - 1 BvR 2031/12 - Rn. 6 mwN; BAG 23. Februar 2016 - 9 AZR 293/15 - Rn. 45, BAGE 154, 162*).

b) Die für die Stufenzuordnung nach Herabgruppierung maßgebliche Regelung des § 16 Abs. 2 AVR-DD verletzt Art. 3 Abs. 1 GG nicht. 43

aa) Ein Vergleich mit Mitarbeitern, die bereits unter Geltung der Neufassung des § 16 AVR-DD höhergruppiert wurden, lässt keine Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes erkennen. Die Stufenzuordnung bei Höher- und Herabgruppierung unter dem Geltungsbereich von § 16 AVR-DD aF folgte eigenständigen Regeln im Vergleich zur Stufenzuordnung nach der Neufassung des § 16 AVR-DD. Die betragsbezogene Stufenzuordnung wurde stichtagsbezogen durch eine stufengleiche Zuordnung abgelöst. Zugleich wurde die Mitnahme der bereits in der betreffenden Stufe zurückgelegten Verweildauer, also der Anzahl an Monaten, die die Erfahrungszeit ausdrücken, eingeführt. Dagegen begann bei § 16 AVR-DD aF sowohl bei Höher- als auch bei Herabgruppierung in der neuen Entgeltgruppe die Laufzeit der Verweildauer erneut zu laufen (*vgl. dazu Jousen/ Steuernagel/Busch AVR.DD § 16 Rn. 4*), diese wurde auf „null“ gesetzt. 44

bb) Diese stichtagsbezogene Differenzierung zwischen unterschiedlichen Gruppen von Mitarbeitern, mithin solchen, die unter Geltung der alten Fassung und solchen, die erst unter Geltung der neuen Fassung von § 16 AVR-DD höhergruppiert wurden, ist lediglich daraufhin zu überprüfen, ob der Stichtag willkürlich gewählt ist. Hier ergeben sich für § 16 AVR-DD keine Anhaltspunkte. Die ausschließlich zukunftsbezogene Umstellung der Regelungen zur Stufenzuordnung im Fall der Höher- oder Herabgruppierung ist Teil eines Gesamtkonzeptes und rechtlich nicht zu beanstanden (*vgl. zu einer Stichtagsregelung bzgl. des Inkrafttretens von § 17 Abs. 4 TVöD-K nF BAG 25. März 2021 - 6 AZR 146/20 - Rn. 20*). 45

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

46

Spelge

Wemheuer

Heinkel

Kammann

Nienaber