

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 5. Oktober 2023
- 6 AZR 333/22 -
ECLI:DE:BAG:2023:051023.U.6AZR333.22.0

I. Arbeitsgericht
Koblenz

Urteil vom 14. Oktober 2021
- 9 Ca 703/21 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 2. Juni 2022
- 2 Sa 434/21 -

Entscheidungsstichworte:

Tarifliche Entgeltregelung - Schutzbereich von Art. 12 GG

Leitsatz:

Tarifliche Entgeltregelungen sind stets ein Kompromiss zwischen den kollidierenden Vorstellungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Wertigkeit einer bestimmten Tätigkeit. Das Aushandeln von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist jedoch gerade Aufgabe der insoweit sachnahen Tarifvertragsparteien und von Art. 9 Abs. 3 GG geschützt. Der Schutzbereich von Art. 12 Abs. 1 GG ist gegenüber tariflichen Entgeltregelungen daher erst eröffnet, wenn sie den existentiellen Kern der Berufsfreiheit betreffen.

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 333/22
2 Sa 434/21
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Oktober 2023

URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 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 Rheinland-Pfalz vom 2. Juni 2022 - 2 Sa 434/21 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Stufenzuordnung der Klägerin auf der Grundlage des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) nach einer Höher- und einer kurz darauf erfolgten Herabgruppierung. 1

Die Klägerin ist seit 1981 beim beklagten Land als Lehrerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der TV-L Anwendung. 2

Die für den Rechtsstreit maßgeblichen Tarifnormen in §§ 16, 17 TV-L lauten auszugsweise: 3

„§ 16 Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen jeweils sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

...

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

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und

- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

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

...

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

...

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

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

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

- (4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. ... ⁴Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁵Bei einer Eingrup-

pierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁶Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.“

Bis Mai 2019 war die Klägerin in der Entgeltgruppe 14 TV-L eingruppiert und darin zuletzt der Stufe 5 zugeordnet. Im Herbst 2017 bewarb sie sich auf die Funktionsstelle einer Studiendirektorin zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben, welche ihr zunächst für ein Jahr kommissarisch, ab Ende Mai 2019 endgültig übertragen wurde. In der Folge wurde sie in die Entgeltgruppe 15 TV-L höhergruppiert und der Stufe 4 zugeordnet. 4

Im Dezember 2019 beantragte die Klägerin die Entbindung von den Aufgaben der Studiendirektorin. Dem entsprach das beklagte Land mit Wirkung zum 1. März 2020. Daraufhin wurde sie in die Entgeltgruppe 14 TV-L unter stufengleicher Zuordnung zur Stufe 4 herabgruppiert und ab April 2020 entsprechend vergütet. 5

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung hat die Klägerin mit ihrer Klage Vergütung nach Stufe 5 der Entgeltgruppe 14 TV-L ab April 2020 verlangt. Da sie ihre ursprüngliche Unterrichtstätigkeit auch nach Übertragung der Funktionsstelle durchgehend ausgeübt und lediglich zusätzliche Tätigkeiten organisatorischer Art übernommen habe, sei die vor ihrer Höhergruppiierung erworbene Berufserfahrung nicht verloren gegangen. In dieser Konstellation sei sie nach der Herabgruppiierung wieder der Stufe zuzuordnen, die sie bereits vor der Höhergruppiierung erreicht habe. § 17 Abs. 4 Satz 5 TV-L sei nicht anzuwenden, denn das führe zu einem nicht gerechtfertigten Verlust einer bereits erworbenen Erfahrungsstufe. Diese Auswirkungen hätten die Tarifvertragsparteien unerkannt nicht berücksichtigt. Auch ein Vergleich mit den Regelungen zur Unschädlichkeit bestimmter Unterbrechungen der tatsächlichen Tätigkeit für die Stufenlaufzeit nach § 17 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 TV-L zeige, dass die Zuordnung zur Stufe 4 der Entgeltgruppe 14 TV-L in ihrem Fall nicht interessengerecht sei. Außerdem 6

verstoße die erfolgte Rückstufung gegen höherrangiges Recht. Schließlich seien ihr die Auswirkungen der Höher- und der Herabgruppierung auf die Stufenzuordnung weder bekannt gewesen noch sei sie von ihrem Arbeitgeber entsprechend aufgeklärt worden.

Die Klägerin hat beantragt,

7

1. das beklagte Land zu verurteilen, an die Klägerin 7.555,08 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 626,82 Euro seit dem 2. Mai 2020, 1. Juni 2020, 1. Juli 2020, 1. August 2020, 1. September 2020, 1. Oktober 2020, 2. November 2020, 1. Dezember 2020 und 2. Januar 2021 sowie aus weiteren 634,90 Euro seit dem 1. Februar 2021, 1. März 2021 und 1. April 2021 zu zahlen;
2. festzustellen, dass das beklagte Land auch ab April 2021 weiterhin verpflichtet ist, sie entsprechend der Entgeltgruppe 14 Stufe 5 der Entgelttabelle nach TV-L zu vergüten.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, § 17 Abs. 4 TV-L finde auch auf den Fall der Klägerin Anwendung. Diese habe infolge ihrer Höhergruppierung die gesamte Bandbreite der Entgeltgruppe 15 TV-L wahrnehmen müssen, während ihr nach der Entbindung von der Stelle einer Studiendirektorin erneut nur die geringer bewerteten Tätigkeiten der Entgeltgruppe 14 TV-L übertragen worden seien. Insofern sei - worauf es nach dem eindeutigen Wortlaut des § 17 Abs. 4 Satz 5 TV-L allerdings nicht ankomme - das von ihr auszuübende Tätigkeitsspektrum gerade nicht gleichgeblieben. Die Tarifnorm sehe auch keine Ausnahme oder Härtefallregelung für die streitgegenständliche Fallkonstellation vor. Der Klägerin sei die Tätigkeit der höheren Entgeltgruppe 15 TV-L zudem dauerhaft übertragen worden. § 17 Abs. 3 TV-L sei nicht einschlägig; es fehle bereits an einer Unterbrechung im Sinn der Norm. Der Tarifvertrag sehe - insbesondere, wenn die Beschäftigte die Herabgruppierung auch noch frei wähle - keine umfassende Besitzstandswahrung vor. Eine Pflicht, Arbeitnehmer auf rechtliche Folgen einer Änderung im Arbeitsverhältnis hinzuweisen, bestehe für den Arbeitgeber nicht.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Klage hat keinen Erfolg. Das haben die Vorinstanzen zutreffend erkannt. 10

I. Die Klage ist insgesamt zulässig. Für den Feststellungsantrag zu 2. besteht sowohl der von § 256 Abs. 1 ZPO verlangte Gegenwartsbezug als auch das erforderliche Feststellungsinteresse. Die Klägerin erstrebt gegenwärtige rechtliche Vorteile in Form eines höheren Entgelts aus einem in der Vergangenheit liegenden Zeitraum (*vgl. zB BAG 15. Oktober 2021 - 6 AZR 268/20 - Rn. 11 mwN*). 11

II. Die Klage ist jedoch unbegründet. Das beklagte Land hat die Klägerin nach erfolgter Herabgruppierung in die Entgeltgruppe 14 TV-L zurecht der Stufe 4 zugeordnet. 12

1. § 17 Abs. 4 Satz 5 TV-L gewährt der Klägerin nach allen denkbaren Auslegungsmaßstäben keinen Anspruch auf Zuordnung zur Stufe 5 der Entgeltgruppe 14 TV-L ab April 2020 (*zu den Grundsätzen der Tarifauslegung vgl. zB BAG 7. Februar 2019 - 6 AZR 44/18 - Rn. 27*). Diese Bestimmung findet in allen Fällen Anwendung, in denen die tariflichen Voraussetzungen für die Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe erfüllt sind. Das gilt auch dann, wenn der Herabgruppierung eine Höhergruppierung voranging. 13

a) Bereits nach dem eindeutigen Wortlaut der Tarifbestimmung, die die vergütungsrechtliche Behandlung von Herabgruppierungen regelt, ist offenkundig, dass die Klägerin nach ihrer Eingruppierung in die niedrigere Entgeltgruppe 14 TV-L der in der höheren Entgeltgruppe 15 TV-L erreichten Stufe 4 zuzuordnen war. 14

- b) Aus der Tarifsystematik und dem aus ihr abgeleiteten Regelungszweck der Norm ergibt sich nichts anderes. 15
- aa) Nach den von den Tarifvertragsparteien gefundenen Regelungen stellen sowohl Höher- als auch Herabgruppierungen grundsätzlich vergütungsrechtliche Zäsuren dar, welche das Erfordernis einer erneuten Stufenzuordnung mit sich bringen (vgl. zB BAG 17. Dezember 2015 - 6 AZR 432/14 - Rn. 30; sh. auch BAG 14. September 2016 - 4 AZR 456/14 - Rn. 55). Die Berufserfahrung, die der Beschäftigte in seiner bisherigen Entgeltgruppe erworben hat, spielt nach der Konzeption des Tarifvertrags für die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe keine Rolle mehr; sie wird „auf null“ gesetzt (vgl. BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 21; zur gleichlautenden Regelung in § 17 Abs. 5 TVöD zB BAG 1. Juni 2017 - 6 AZR 741/15 - Rn. 17 mwN, BAGE 159, 214). Dies gilt - entgegen der Auffassung der Klägerin - unabhängig vom konkreten Inhalt der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit in der jeweiligen Entgeltgruppe, welche insoweit allenfalls für die Eingruppierung in eine konkrete Entgeltgruppe Berücksichtigung finden könnte. Die Zuordnung zu einer bestimmten Entgeltstufe nach erfolgter Höher- bzw. Herabgruppierung haben die Tarifvertragsparteien hingegen ohne Bezug zu bereits gesammelten Erfahrungszeiten verstanden. 16
- bb) Dagegen spricht nicht, dass § 17 Abs. 4 TV-L eine betragsbezogene Höher- und eine stufengleiche Herabgruppierung vorsieht. Diese Bestimmungen haben allein eine besitzstandsregelnde Funktion. Es obliegt den Tarifvertragsparteien darüber zu befinden, ob Einkommensverluste und -nachteile, die sich nach dem Regelungssystem des TV-L in Verbindung mit den Entgelttabellen durch die Stufenzuordnung nach einer Änderung der Eingruppierung häufig ergeben, überhaupt und gegebenenfalls in welchem Umfang kompensiert werden sollen. Insoweit sieht § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L für den Fall der Höhergruppierung zwar vor, dass Beschäftigte mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten sollen und gewährt damit vollen finanziellen Besitzstand. Durch die mit § 17 Abs. 4 Satz 5 TV-L vorgenommene stufengleiche Zuordnung bei Herabgruppierungen haben sich die Tarifvertragsparteien dagegen für eine nur beschränkte Besitzstandswahrung bezüglich der „erreichten“ Stufe entschieden. Die nachteil- 17

ligen finanziellen Folgen der Herabgruppierung sollen damit allenfalls abgemildert werden (vgl. zB BAG 17. Dezember 2015 - 6 AZR 432/14 - Rn. 30; 3. Juli 2014 - 6 AZR 753/12 - Rn. 43, BAGE 148, 323; BVerwG 13. Oktober 2009 - 6 P 15.08 - Rn. 55).

cc) Etwas anderes ergibt sich - entgegen der Auffassung der Klägerin - auch nicht unter dem Gesichtspunkt des § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a bis e TV-L. § 17 Abs. 3 TV-L regelt die Frage, welche Unterbrechungszeiten den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit iSd. § 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L gleichstehen und welche Auswirkungen andere Unterbrechungen haben. Die Norm bezieht sich nur auf § 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L und damit allein auf die Stufenlaufzeit innerhalb derselben Entgeltgruppe (vgl. BAG 18. Februar 2021 - 6 AZR 702/19 - Rn. 28, BAGE 174, 63; zu § 17 Abs. 3 TVöD-AT vgl.: BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 1067/12 - Rn. 19, BAGE 148, 312; 14. September 2016 - 4 AZR 456/14 - Rn. 46). Die Klägerin beansprucht jedoch keine Anrechnung von Stufenlaufzeiten in derselben Entgeltgruppe, sondern die Neuuzuordnung zu einer Entgeltstufe nach erfolgter Herabgruppierung. Hierauf findet § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a bis e TV-L keine Anwendung (vgl. zu § 17 Abs. 3 TVöD-AT BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 1067/12 - Rn. 19, aaO).

dd) Ein Anspruch auf die begehrte Zuordnung zur Entgeltstufe 5 folgt - anders als die Klägerin meint - auch nicht aus § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. f TV-L, wonach Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit iSv. § 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L gleichgestellt sind.

(1) Auch § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. f TV-L bezieht sich nach seinem eindeutigen Wortlaut nur auf die Gleichstellung bestimmter Zeiten bezüglich der Stufenlaufzeit nach § 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L innerhalb derselben Entgeltgruppe und ergänzt diese Vorschrift (vgl. zu § 16 Abs. 4 TVöD-AT (Bund) bzw. § 16 Abs. 3 TVöD-AT (VKA) BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 1067/12 - Rn. 19 mwN, BAGE 148, 312). Entscheidend ist die vorübergehende Unterbrechung des Erwerbs von Berufserfahrung in einer bestimmten Entgeltgruppe. Dies erfasst nur den Fall des

§ 14 TV-L (*sh. zB BAG 18. Februar 2021 - 6 AZR 702/19 - Rn. 28, BAGE 174, 63*). Ein solcher ist vorliegend nicht gegeben.

(2) Die Klägerin ist mit den Aufgaben einer Studiendirektorin nicht nur vorübergehend iSv. § 14 Abs. 1 TV-L betraut worden. 21

(a) Sie hat weder behauptet, die Übertragung dieser Funktionsstelle sei bereits von Beginn an nicht auf Dauer angelegt gewesen, noch hat sie (fristgerecht) die vom Landesarbeitsgericht festgestellte Rechtstatsache (*vgl. hierzu BAG 13. August 2019 - 1 AZR 213/18 - Rn. 31, BAGE 167, 264; 26. Juni 2019 - 5 AZR 178/18 - Rn. 19, BAGE 167, 144; 16. Dezember 2010 - 6 AZR 487/09 - Rn. 37, BAGE 136, 340*), die Funktion in der höheren Entgeltgruppe sei ihr dauerhaft übertragen worden, mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag nach § 320 Abs. 1 ZPO (*vgl. zB BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 44; BGH 12. Mai 2015 - VI ZR 102/14 - Rn. 49; GMP/Müller-Glöge ArbGG 10. Aufl. § 74 Rn. 106; Musielak/Voit/Ball ZPO 20. Aufl. § 559 Rn. 16*) angegriffen. Der Senat ist deshalb an diese Feststellung gebunden (§ 559 Abs. 2 ZPO). 22

(b) Entgegen der von der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geäußerten Auffassung beurteilt sich die Frage, ob die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit vorübergehend oder dauerhaft erfolgt ist, nicht rückblickend, sondern - wovon das Landesarbeitsgericht unausgesprochen ausgegangen ist - aus der ex-ante-Perspektive. 23

(aa) Der TV-L unterscheidet zwischen einer Höhergruppierung und einer vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Während er unter einer Höhergruppierung die dauerhafte Übertragung von Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe versteht (*zum TVöD vgl. BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 1067/12 - Rn. 18, BAGE 148, 312*), regelt § 14 TV-L deren nur vorübergehende Übertragung. Diese Norm setzt die Möglichkeit voraus, im Wege des Direktionsrechts eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend und vertretungsweise übertragen zu können, und bestimmt, wofür auch ihre systematische Stellung im Abschnitt III „Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen“ spricht, deren Vergütung. Damit enthält § 14 TV-L eine Ausnahme von der Tarifautomatik, die bei der Über- 24

tragung einer „nicht nur vorübergehend auszuübenden höherwertigen Tätigkeit“ zu einer dauerhaften Höhergruppierung führt (zu § 14 TVöD-V vgl. BAG 16. Juli 2020 - 6 AZR 287/19 - Rn. 23 mwN, BAGE 171, 297; vgl. auch BAG 27. Januar 2016 - 4 AZR 468/14 - Rn. 22, BAGE 154, 83). Die Entscheidung des Arbeitgebers, die höher bewertete Tätigkeit nur vorübergehend zu übertragen, muss deshalb billigem Ermessen iSd. § 315 BGB entsprechen (vgl. zB BAG 16. April 2015 - 6 AZR 242/14 - Rn. 20 mwN; 27. Januar 2016 - 4 AZR 468/14 - Rn. 19, aaO). Das setzt voraus, dass nicht lediglich das „Ob“, sondern auch das „Wie“ der Übertragung, also auch ihre zeitliche Komponente, bereits zum Zeitpunkt der Übertragung feststehen muss. Dies steht einer von der Klägerin für erforderlich erachteten rückblickenden Betrachtung entgegen. Auf die erst im Rückblick feststellbare tatsächliche zeitliche Dauer der Ausübung der endgültig übertragenen höherwertigen Tätigkeit kommt es folglich für die Stufenzuordnung nach Herabgruppierung nicht an.

(bb) Die Klägerin kann sich zur Begründung ihrer Auffassung entgegen ihrem Vortrag vor dem Senat auch nicht auf seine Entscheidung vom 18. Februar 2021 (- 6 AZR 702/19 - Rn. 19, BAGE 174, 63) stützen, wonach der Begriff der Höhergruppierung in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes entsprechend dem allgemeinen Wortgebrauch meist im Sinn einer dauerhaften Übertragung von Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe verwendet wird. Durch die einschränkende Wendung „meist“ hat der Senat lediglich zum Ausdruck gebracht, dass Tarifvertragsparteien bei Überleitungen in neue Eingruppierungsordnungen eine daraus folgende Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe ebenfalls als Höhergruppierung ansehen können (sh. BAG 7. Februar 2019 - 6 AZR 44/18 - Rn. 24). Entsprechendes gilt auch für Eingruppierungen in höhere Entgeltgruppen infolge einer Höherbewertung bestimmter Tätigkeiten durch die Tarifvertragsparteien. Keinesfalls liegt hierin ein Ausschluss einer „Höhergruppierung“ im tariflichen Sinn bei Fällen einer im Nachhinein nur zeitlich begrenzten Übertragung der höherwertigen Tätigkeit.

25

c) Eine Sicherung der bereits in der Entgeltgruppe 14 TV-L erreichten Stufe 5 nach der erfolgten Herabgruppierung aus Entgeltgruppe 15 TV-L kommt auch nicht im Wege einer ergänzenden Tarifauslegung in Betracht, selbst wenn die Klägerin ihre Unterrichtstätigkeit während der gesamten Dauer der Höhergruppierung ausgeübt haben sollte. Die Voraussetzungen einer solchen Auslegung liegen nicht vor (*vgl. zu den Voraussetzungen der ergänzenden Tarifauslegung zB BAG 20. Juli 2023 - 6 AZR 256/22 - Rn. 33 mwN*).

Dabei kann dahinstehen, ob eine ergänzende Auslegung von § 17 Abs. 4 Satz 5 TV-L bereits deshalb ausscheidet, weil die Tarifvertragsparteien die Konstellation, dass Beschäftigte auch nach Übertragung der höherwertigen Tätigkeit die Aufgaben der niedrigeren Entgeltgruppe durchgehend weiter wahrnehmen, zwar gesehen, aber bewusst nicht abweichend geregelt haben, sodass es schon an einer unbewussten Regelungslücke fehlt (*aA wohl BeckOK TV-L/Felix § 17 Stand 1. September 2023 Rn. 133c*). Selbst bei Annahme einer unbewussten Regelungslücke könnte diese wegen der durch die Tarifautonomie gewährleisteten Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien nicht durch den Senat geschlossen werden (*vgl. hierzu BAG 18. Februar 2021 - 6 AZR 702/19 - Rn. 24, BAGE 174, 63; 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 85, BAGE 173, 205; 28. November 2019 - 8 AZR 125/18 - Rn. 16, BAGE 169, 1; 3. Juli 2014 - 6 AZR 753/12 - Rn. 37 mwN, BAGE 148, 323*). Den Tarifvertragsparteien bliebe vorliegend ein Gestaltungsspielraum zur Lückenschließung, etwa über eine verpflichtende Verkürzung der Stufenlaufzeiten oder eine Zulagenregelung. Anhaltspunkte dafür, dass sie eine etwaige Lücke nur auf eine bestimmte Art und Weise hätten schließen wollen, lassen sich der Tarifkonzeption nicht entnehmen.

2. Mit diesem Tarifverständnis verstößt § 17 Abs. 4 Satz 5 TV-L nicht gegen höherrangiges Recht (*vgl. zur mittelbaren Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien zB: BAG 20. Juli 2023 - 6 AZR 256/22 - Rn. 37 mwN; 22. März 2023 - 10 AZR 553/20 - Rn. 18 mwN; ausführlich BAG 19. Dezember 2019 - 6 AZR 563/18 - Rn. 19 f., BAGE 169, 163*).

a) Ein Verstoß gegen den aus Art. 3 Abs. 1 GG folgenden Gleichheitssatz liegt entgegen der Auffassung der Klägerin nicht vor.

aa) Der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebietet, alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln sowie wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Verboten ist auch ein gleichheitswidriger Begünstigungsausschluss, bei dem eine Begünstigung einem Personenkreis gewährt, einem anderen vergleichbaren Personenkreis dagegen vorenthalten wird. 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 Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen reicht er vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse (*vgl. für die st. Rspr. BVerfG 8. Juni 2016 - 1 BvR 3634/13 - Rn. 16 und 19; BAG 15. November 2018 - 6 AZR 240/17 - Rn. 31; 29. Juni 2017 - 6 AZR 364/16 - Rn. 21, BAGE 159, 294; 14. September 2016 - 4 AZR 456/14 - Rn. 49 mwN*). 30

bb) Der von der Klägerin angeführte Vergleich ihrer Stufenzuordnung nach der Herabgruppierung mit den von § 17 Abs. 3 TV-L erfassten Sachverhalten lässt keine Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes erkennen. Die Norm erfasst nur Unterbrechungen bei unveränderter Tätigkeit in derselben Entgeltgruppe. Höher- bzw. Herabgruppierungen stellen, wie unter Rn. 16 ausgeführt, nach dem Tarifkonzept im System der Stufenzuordnung jedoch eine Zäsur dar. Diese Differenzierung ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden (*vgl. zum TVöD BAG 14. September 2016 - 4 AZR 456/14 - Rn. 55*). 31

Ebenso wenig kann sich die Klägerin zur Begründung eines Gleichheitsverstoßes darauf berufen, sie sei trotz identischer Berufserfahrung schlechter gestellt als diejenigen Kollegen, die ohne Unterbrechung durch eine Höhergruppierung in der Entgeltgruppe 14 TV-L eingruppiert sind. Auch insoweit handelt es sich wegen des durch die Herabgruppierung ausgelösten vergütungsrechtlichen Einschnitts um nicht vergleichbare Sachverhalte. Die von den Tarifvertragsparteien für die Stufenzuordnung nach Höher- oder Herabgruppierung vorgesehenen beschränkten Kompensationen sind von ihrem Gestaltungsspielraum (*ausführlich zum Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien vgl. zB BAG 20. Juli* 32

2023 - 6 AZR 256/22 - Rn. 38 f. mwN) gedeckt und deshalb nicht zu beanstanden. Dies gilt auch, soweit sie - wie im Streitfall - für bestimmte Sachverhaltskonstellationen keine Besitzstandswahrung vorsehen (vgl. BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 753/12 - Rn. 43, 49, BAGE 148, 323; vgl. auch BAG 9. Juni 2011 - 6 AZR 867/09 - Rn. 16 ff., 19 mwN).

Allerdings bleibt es den Arbeitgebern in den besonderen Fällen, in denen die Tätigkeit in der höheren Entgeltgruppe durchgehend auch die Tätigkeiten der niedrigeren Entgeltgruppe mit beinhaltet, was insbesondere in sog. „Aufbaufallgruppen“ vorliegt, unbenommen, nach der Herabgruppierung bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 TV-L die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe zu verkürzen und somit erlittene Entgelteinbußen zumindest teilweise zu kompensieren. 33

b) Die Tarifnorm verstößt entgegen der Auffassung der Klägerin auch nicht gegen Art. 12 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 GG. Die Schutzbereiche dieser Verfassungsnormen sind nicht eröffnet. 34

aa) Die von Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit bewahrt Arbeitnehmer nicht vor jeder Regelung der Tarifvertragsparteien, die Arbeitsbedingungen, zu denen auch das Arbeitsentgelt gehört (vgl. BVerfG 19. August 2011 - 1 BvR 2473/10 ua. - Rn. 15; BAG 23. Februar 2021 - 3 AZR 15/20 - Rn. 83, BAGE 174, 138; 28. Juni 2001 - 6 AZR 114/00 - zu B III 3 b der Gründe mwN, BAGE 98, 175; sh. auch BVerfG 30. März 1993 - 1 BvR 1045/89 ua. - zu C I 1 der Gründe, BVerfGE 88, 145), beeinflussen. Vielmehr muss die Anwendung der Regelung eine nennenswerte Beeinträchtigung der Berufsausübung zur Folge haben (vgl. zB BVerfG 29. November 1989 - 1 BvR 1402/87 ua. - zu B III der Gründe, BVerfGE 81, 108; BGH 29. März 2017 - VIII ZR 45/16 - Rn. 29 mwN, BGHZ 214, 269). Ansonsten würde jeder Regelungseffekt, der Rückwirkungen auf die Berufstätigkeit haben kann, zur Eröffnung des Schutzbereichs führen und damit Art. 12 Abs. 1 GG konturlos machen (st. Rspr. für Gesetze, vgl. zB: BVerfG 7. Dezember 2022 - 2 BvR 988/16 - Rn. 186, BVerfGE 164, 347; 23. März 2022 - 1 BvR 1187/17 - Rn. 47, BVerfGE 161, 63; 30. Juni 2020 - 1 BvR 1679/17 ua. - Rn. 96, BVerfGE 155, 238). Zudem kollidierte ein solches Verständnis von 35

Art. 12 Abs. 1 GG mit der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie. Danach gehört das Aushandeln von Tarifverträgen zu den wesentlichen Zwecken der Tarifvertragsparteien. Hierin sollen sie nach dem Willen des Grundgesetzes frei sein. Der Staat enthält sich in diesem Betätigungsfeld grundsätzlich einer Einflussnahme und überlässt die erforderlichen Regelungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zum großen Teil den Koalitionen, die sie autonom durch Vereinbarung treffen (vgl. zB BVerfG 14. Januar 2015 - 1 BvR 931/12 - Rn. 62, BVerfGE 138, 261; 29. März 2010 - 1 BvR 1373/08 - Rn. 29 mwN; 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - zu C I 1 der Gründe mwN, BVerfGE 94, 268; BAG 28. Juni 2001 - 6 AZR 114/00 - zu B III 3 a der Gründe, aaO). Tarifliche Entgeltregelungen enthalten einen Kompromiss hinsichtlich der unterschiedlichen Vorstellungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Wertigkeit einer bestimmten Tätigkeit. Das schließt auch die Befugnis zu Entgeltregelungen ein, die Betroffenen ungerecht und Außenstehenden nicht zwingend sachgerecht erscheinen (st. Rspr. seit BAG 8. Dezember 2011 - 6 AZR 319/09 - Rn. 41, BAGE 140, 83). Darum können tarifliche Entgeltregelungen den Schutzbereich der Berufsfreiheit allenfalls dann berühren, wenn sie deren existentiellen Kern betreffen (vgl. ErfK/Schmidt 23. Aufl. GG Einleitung Rn. 53a; sh. auch BAG 28. Mai 2009 - 6 AZR 144/08 - Rn. 29). Dies ist vorliegend nicht der Fall.

bb) Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG erfasst nur schuldrechtliche Ansprüche, die einem Rechtssubjekt bereits zustehen. Zwar können hierunter auch rechtlich gesicherte Anwartschaften von Arbeitnehmern fallen. Diese müssen aber so verfestigt sein, dass sie Eigentumscharakter haben. Bloße Vergütungserwartungen werden von der Eigentumsgarantie nicht gewährleistet (sh. zB BAG 19. Dezember 2019 - 6 AZR 563/18 - Rn. 31 mwN, BAGE 169, 163). 36

Die bloße Erwartung der Klägerin, dass sie nach ihrer Herabgruppierung aus der Entgeltgruppe 15 Stufe 4 TV-L, die vergütungsrechtlich zu einer Zäsur führt (Rn. 16), unmittelbar wieder der streitgegenständlichen Stufe 5 der Entgeltgruppe 14 TV-L zugeordnet wird, fällt damit nicht unter den Schutz des Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG. Es handelt sich insoweit nicht um eine bestehende Rechtspo- 37

sition, sondern lediglich um eine von der Eigentumsgarantie nicht gewährleistete Hoffnung, die zudem im Tarifvertrag keine Entsprechung findet.

3. Die Klägerin kann sich für ihr Klagebegehren auch nicht erfolgreich darauf berufen, das beklagte Land habe sie über die vergütungsrechtlichen Auswirkungen der Herabgruppierung nicht informiert. 38

a) Eine Verletzung etwaiger Hinweis- und Aufklärungspflichten iSv. § 241 Abs. 2 BGB (vgl. hierzu zB BAG 7. Februar 2019 - 6 AZR 75/18 - Rn. 33, BAGE 165, 315; 21. Dezember 2017 - 8 AZR 853/16 - Rn. 32, BAGE 161, 245; 1. Juni 2017 - 6 AZR 433/15 - Rn. 30) kann - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat - nur im Wege eines Schadensersatzanspruchs geltend gemacht werden (vgl. zB BAG 7. Februar 2019 - 6 AZR 75/18 - Rn. 36 mwN, aaO). Einen solchen hat die Klägerin im vorliegenden Verfahren jedoch nicht zur Entscheidung durch das Gericht gestellt. 39

b) Unabhängig davon träfe das beklagte Land auch keine Hinweis- bzw. Aufklärungspflicht gegenüber der Klägerin (zu den Voraussetzungen vgl. zB: BAG 7. Februar 2019 - 6 AZR 75/18 - Rn. 33 mwN, BAGE 165, 315; 21. Mai 2015 - 6 AZR 254/14 - Rn. 45 mwN). Die Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers nach § 241 Abs. 2 BGB gebietet es nicht, den Arbeitnehmer auf die entgeltrechtlichen Auswirkungen einer von ihm selbst ausgelösten Herabgruppierung hinzuweisen. Eine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen, besteht nicht (vgl. BAG 7. Februar 2019 - 6 AZR 75/18 - Rn. 33, aaO). Zudem hat die Klägerin nicht dargelegt, dass die unterlassene Aufklärung des beklagten Landes für einen ihr entstandenen Schaden kausal war (zu dieser Voraussetzung BAG 26. September 2012 - 10 AZR 370/11 - Rn. 63). 40

III. Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 41

Spelge

Heinkel

Wemheuer

Kammann

Nienaber