Bundesarbeitsgericht Zehnter Senat	Urteil vom 22. März 2017 - 10 AZR 623/15 - ECLI:DE:BAG:2017:220317.U.10AZR623.15.0
I. Arbeitsgericht Rostock	Urteil vom 26. November 2014 - 4 Ca 99/14 -
II. Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern	Urteil vom 15. September 2015 - 5 Sa 8/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Jahressonderzahlung - Mehrere Arbeitsverhältnisse

Leitsatz:

Bestehen in einem Kalenderjahr nacheinander mehrere Arbeitsverhältnisse desselben Arbeitnehmers zu demselben Arbeitgeber, sind Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz für die Höhe der Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L und nicht nach § 20 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 TV-L zu bestimmen, wenn das Arbeitsverhältnis, das am 1. Dezember des Jahres besteht, nach dem 31. August des Jahres begonnen hat. Ob zwischen den Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang bestanden hat, ist für die Berechnung der Höhe der Jahressonderzahlung unerheblich.

BUNDESARBEITSGERICHT

10 AZR 623/15
5 Sa 8/15
Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. März 2017

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

URTEIL

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. März 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder und Dr. Schlünder sowie die ehrenamtlichen Richter Merkel und Uhamou für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 15. September 2015 - 5 Sa 8/15 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rostock vom 26. November 2014 - 4 Ca 99/14 - abgeändert.

   Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Jahressonderzahlung für das Jahr 2013. 1

Der bereits zuvor bei dem beklagten Land beschäftigte Kläger war aufgrund Arbeitsvertrags vom 8./12. September 2011 an der Universität Rostock mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten tätig. Der Arbeitsvertrag war gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG bis zum 30. November 2013, längstens jedoch bis zur Beendigung des Projekts „P: Werkzeuge zur strukturmechanischen und strömungstechnischen Optimierung modularer Wohn- und Serviceeinheiten‘, Projektnummer: …“ befristet. Im Zeitraum vom 18. Januar bis zum 17. Juli 2013 nahm der Kläger Elternzeit in Anspruch und war mit einem Viertel der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit tätig. Für den Zeitraum vom 18. Juli 2013 bis zum 30. September 2013 schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG mit der Hälfte der der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, der auf dasselbe Projekt bezogen war. Die jeweiligen Verträge liefen mit Befristungsende aus, ohne dass der Kläger Befristungskontrollklage nach § 17 TzBfG erhoben hat. 2

Unter dem 19./21. November 2013 schlossen die Parteien für den Zeitraum vom 1. Dezember 2013 bis zum 28. Februar 2014, längstens jedoch bis zur Beendigung des Projekts „‚Strömungsuntersuchungen von Rauchabzügen und Feststellung des Optimierungspotentials‘, Projektnummer …“ einen Arbeitsvertrag mit einer Arbeitszeit von einem Viertel der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten. 3

Kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme fand auf alle Arbeitsverhältnisse ua. der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Anwendung. Der Kläger erhielt jeweils eine Vergütung nach Entgeltgruppe 13 Ü, jedenfalls im Kalenderjahr 2013 nach der Erfahrungsstufe 4b. 4

§ 20 TV-L lautet in der bis zum 31. Dezember 2014 gültigen Fassung auszugsweise: 5

„**§ 20 Jahressonderzahlung**

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost
E 1 bis E 8	95 v.H.	71,5 v.H.
E 9 bis E 11	80 v.H.	60 v.H.
E 12 bis E 13	50 v.H.	45 v.H.
E 14 bis E 15	35 v.H.	30 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3. Für die Anwendung des Satzes 1 werden Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Ü bei einem Bezug des Tabellenentgelts aus den Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe 13, im Übrigen der Entgeltgruppe 14 zugeordnet.

Niederschriftserklärung …

(3) Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- und Überstunden), Leistungszula-

gen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3:

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(4) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

…

(5) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(6) …“

Das beklagte Land zahlte an den Kläger für das Kalenderjahr 2013 eine Jahressonderzahlung iHv. 337,88 Euro brutto und zog dabei als Bemessungs- 6

grundlage die Vergütung des Monats Dezember heran. Eine Kürzung nach § 20 Abs. 4 TV-L nahm das beklagte Land nicht vor.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Jahressonderzahlung sei fehlerhaft berechnet. Da er während des gesamten Kalenderjahres ununterbrochen bei dem beklagten Land gearbeitet habe, sei gemäß § 20 Abs. 3 Satz 1 TV-L auf den Referenzzeitraum Juli bis September 2013 abzustellen. Die Handhabung des Landes stelle ihn wegen der Befristung seines Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund gegenüber einem unbefristet Beschäftigten schlechter. 7

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 8

> das beklagte Land zu verurteilen, an ihn eine weitere Sonderzahlung für das Jahr 2013 iHv. 828,33 Euro brutto zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Es hat die Auffassung vertreten, Bemessungsgrundlage für die Höhe der Sonderzahlung sei das am 1. Dezember bestehende Arbeitsverhältnis, wenn dieses nach dem 31. August des Jahres begonnen habe. 9

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision strebt das beklagte Land weiterhin eine Abweisung der Klage an. 10

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des beklagten Landes ist begründet. Der Kläger hat aus § 20 TV-L keinen Anspruch auf eine höhere Sonderzahlung für das Jahr 2013. Dies führt zur Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts *(§ 562 Abs. 1 ZPO)*, zur Abänderung der Entscheidung des Arbeitsgerichts und zur Abweisung der Klage *(§ 563 Abs. 3 ZPO)*. 11

I. Das beklagte Land hat die Jahressonderzahlung des Klägers zutreffend bezogen auf das am 1. Dezember 2013 begonnene Teilzeitarbeitsverhältnis (Arbeitsvertrag vom 19./21. November 2013) berechnet. Bemessungsgrundlage für die Höhe der Jahressonderzahlung ist nach § 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses, das am 1. Dezember besteht, wenn dieses nach dem 31. August des Jahres begonnen hat. Dies gilt entgegen der Auffassung der Vorinstanzen auch, wenn bereits zuvor im maßgeblichen Kalenderjahr Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber bestanden haben, und zwar unabhängig davon, ob Unterbrechungen vorlagen oder nicht. 12

1. Der Kläger hat gemäß § 20 Abs. 1 TV-L Anspruch auf eine Jahressonderzahlung für das Jahr 2013, da er am 1. Dezember 2013 in einem Arbeitsverhältnis zum beklagten Land stand. Die Voraussetzungen für eine Kürzung nach § 20 Abs. 4 TV-L lagen nicht vor, da der Kläger in jedem Monat des Kalenderjahrs Entgeltansprüche gegen das beklagte Land hatte *(vgl. dazu BAG 12. Dezember 2012 - 10 AZR 922/11 - BAGE 144, 117)*. Dies steht zwischen den Parteien nicht im Streit. 13

2. Bestehen in einem Kalenderjahr nacheinander mehrere Arbeitsverhältnisse desselben Arbeitnehmers zu demselben Arbeitgeber, sind Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz für die Höhe der Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L und nicht nach § 20 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-L zu bestimmen, wenn das Arbeitsverhältnis, das am 1. Dezember des Jahres besteht, nach dem 31. August des Jahres begonnen hat *(ebenso Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Stand Dezember 2016 Teil II § 20 Rn. 81b; Sponer/Steinherr TV-L Stand August 2016 § 20 Rn. 30, 48)*. Dies ergibt eine Auslegung der tariflichen Norm. 14

a) Bereits der Wortlaut der Tarifbestimmung, von dem bei der Tarifauslegung vorrangig auszugehen ist *(st. Rspr., vgl. zB BAG 12. Dezember 2012 - 10 AZR 922/11 - Rn. 10, BAGE 144, 117)* spricht für ein solches Verständnis. Danach tritt nach § 20 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 1 TV-L bei Beschäftigten „deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat“ der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses an die Stelle des Referenzzeitraums nach 15

§ 20 Abs. 3 Satz 1 TV-L. Hinsichtlich der für den Bemessungssatz maßgeblichen Entgeltgruppe ist in diesem Fall auf den Beginn des Arbeitsverhältnisses abzustellen *(§ 20 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 2 TV-L)*. Der Wortlaut der Norm unterscheidet nicht danach, ob es sich um den erstmaligen Abschluss eines Arbeitsverhältnisses zu diesem Arbeitgeber handelt oder ob bereits vorher - mit oder ohne Unterbrechungen - ein Arbeitsverhältnis zu ihm bestand.

b) Gesamtzusammenhang und Systematik der tariflichen Regelung sprechen ebenfalls deutlich für ein solches Auslegungsergebnis. 16

aa) Nach § 20 Abs. 1 TV-L haben Beschäftigte Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, wenn sie am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis stehen *(vgl. dazu BAG 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11 -)*. Dabei ist es für die Erfüllung dieser (einzigen) Tatbestandsvoraussetzung unerheblich, ob bereits vorher ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, ob das am 1. Dezember bestehende Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet ist, ob es gegebenenfalls noch im Dezember des Jahres endet oder bereits gekündigt ist. Besteht das Arbeitsverhältnis zum Stichtag, entsteht grundsätzlich ein Anspruch auf eine volle Jahressonderzahlung. Erst § 20 Abs. 4 TV-L ermöglicht die Reduzierung des Anspruchs in den Fällen, in denen ein Beschäftigter in einem Kalendermonat des Jahres keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L hatte. Insbesondere in dieser Vorschrift drückt sich der Vergütungscharakter der Jahressonderzahlung aus *(BAG 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11 - Rn. 36)*. 17

bb) Die Höhe der Jahressonderzahlung ist nach § 20 Abs. 2 TV-L - anders als früher nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte (TV Zuwendung) - nicht nur an der Vergütung des jeweiligen Beschäftigten orientiert (Bemessungsgrundlage), sondern hinsichtlich des Bemessungssatzes zusätzlich nach Entgeltgruppen gestaffelt. Es bedarf deshalb nicht nur der Bestimmung des Referenzzeitraums zur Ermittlung der zugrunde zu legenden Vergütungshöhe, sondern auch des Zeitpunkts für die Ermittlung der für den Bemessungssatz maßgeblichen Entgeltgruppe. Den letztgenannten Aspekt haben die Vorinstanzen übersehen. 18

cc) Die Bemessungsgrundlage und der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung werden in § 20 Abs. 3 TV-L festgelegt. Dabei stellt die Norm für den Regelfall nicht auf den Stichtag 1. Dezember ab, sondern gemäß § 20 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-L auf die durchschnittliche Vergütung im Bemessungszeitraum Juli bis September des Jahres und die Eingruppierung am 1. September. Aus diesen beiden Faktoren berechnet sich die konkrete Höhe der Sonderzahlung. § 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L regelt eine Ausnahme hiervon für Beschäftigte, „deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat“. Für diese wird der erste volle Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses als Bemessungsgrundlage herangezogen und für den Bemessungssatz ist die Entgeltgruppe des Einstellungstags maßgeblich. Es liegt dabei nahe, dass § 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L mit dem Begriff des Arbeitsverhältnisses das Arbeitsverhältnis meint, das nach § 20 Abs. 1 TV-L den Anspruch auf die Jahressonderzahlung begründet. Anhaltspunkte für eine andere Annahme ergeben sich aus der Systematik der Norm jedenfalls nicht. 19

dd) § 20 Abs. 4 TV-L sieht in bestimmten Fällen die Möglichkeit der Kürzung des Anspruchs (Zwölftelung) vor, wobei insoweit im Unterschied zu den Absätzen 2 und 3 nicht auf das Arbeitsverhältnis, sondern auf einen Anspruch des Beschäftigten auf Entgelt oder Entgeltersatzleistungen pro Kalendermonat abgestellt wird *(vgl. dazu BAG 12. Dezember 2012 - 10 AZR 922/11 - BAGE 144, 117)*. 20

c) Sinn und Zweck der Norm sprechen ebenfalls für dieses Auslegungsergebnis. 21

aa) Aus § 20 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-L wird mit der Festlegung eines Referenzzeitraums deutlich, dass sich das anspruchsbegründende Arbeitsverhältnis in der Höhe der Jahressonderzahlung abbilden soll. Deshalb stellt die Tarifnorm nicht auf den zufälligen Bestand am Stichtag 1. Dezember ab. Allerdings haben die Tarifvertragsparteien darauf verzichtet, das jeweilige Kalenderjahr exakt nach Umfang der Arbeitsleistung und Eingruppierung heranzuziehen. Stattdessen haben sie eine pauschalierende und typisierende Regelung getroffen, die drei Abrechnungsmonate in den Blick nimmt und damit Schwankungen erfasst, 22

wobei Änderungen vor oder nach diesem Zeitraum - unabhängig davon, ob sie sich zugunsten oder zuungunsten des Beschäftigten auswirken würden - unberücksichtigt bleiben. Der Referenzzeitraum liegt in der zweiten Jahreshälfte und damit nahe am Auszahlungszeitpunkt, gleichzeitig aber so weit vor der Fälligkeit der Jahressonderzahlung *(§ 20 Abs. 5 Satz 1 TV-L)*, dass spätere Nachberechnungen und Rückrechnungen im Regelfall vermieden werden *(vgl. zu einem Ausnahmefall BAG 16. November 2011 - 10 AZR 549/10 - [rückwirkende Nachzahlungen])*.

bb) Mit § 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L tragen die Tarifvertragsparteien den Besonderheiten der Fälle Rechnung, in denen das anspruchsbegründende Arbeitsverhältnis erst später beginnt und damit der regelmäßige Referenzzeitraum nicht herangezogen werden kann oder typischerweise ungeeignet ist. Dies erfasst zum einen „echte“ Neueinstellungen, bei denen kein hinreichend langer Referenzzeitraum besteht und im Übrigen anzunehmen ist, dass sich die bei der Einstellung vorgenommene Eingruppierung innerhalb des (kurzen) Zeitraums bis zum 1. Dezember des Jahres nicht ändern wird. Zum anderen haben die Tarifvertragsparteien erkennbar in den Blick genommen, dass der Referenzzeitraum auch im Fall des Neuabschlusses eines Arbeitsverhältnisses mit einem bereits vorher im Arbeitsverhältnis befindlichen Beschäftigten häufig nicht geeignet ist, das anspruchsbegründende Arbeitsverhältnis in der Höhe der Sonderzahlung zutreffend abzubilden. So treten in solchen Fällen immer wieder Veränderungen hinsichtlich der Eingruppierung und/oder des Umfangs der Arbeitszeit auf. Hierin liegt auch der Unterschied zur bloßen Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die zB nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG gerade voraussetzt, dass der sonstige Vertragsinhalt unverändert bleibt *(st. Rspr., zB BAG 18. Januar 2006 - 7 AZR 178/05 - Rn. 10 mwN)*. Gibt es keine Änderungen des Vertragsinhalts, ist der veränderte Bezugsrahmen im Übrigen unschädlich, da die Höhe der Jahressonderzahlung sich dann gegenüber der Regelbemessungsgrundlage nicht verändert. 23

d) Entgegen der Auffassung des Klägers und des Landesarbeitsgerichts kommt es nach § 20 Abs. 3 TV-L nicht darauf an, ob zwischen dem früheren im 24

laufenden Kalenderjahr bestehenden Arbeitsverhältnis und dem nach dem 31. August begründeten neuen Arbeitsverhältnis ein enger sachlicher Zusammenhang bestand oder nicht.

aa) § 2 Abs. 2 TV-L ist vorliegend nicht einschlägig. Danach dürfen mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben öffentlichen Arbeitgeber nach § 2 Abs. 2 TV-L nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis. Die Annahme eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses iSv. § 2 Abs. 2 TV-L kommt jedoch nur dann in Betracht, wenn mehrere Arbeitsverhältnisse nebeneinander geschlossen werden und sich zeitlich überlappen *(vgl. zu einer solchen Konstellation BAG 20. Januar 2016 - 7 AZR 376/14 - Rn. 18 ff.; vgl. zur Vorgängerregelung in § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT BAG 21. August 1991 - 5 AZR 634/90 - zu II 3 der Gründe)*. Ein solcher Fall liegt hier nicht vor. Das aufgrund Arbeitsvertrags vom 8./12. September 2011 begründete Arbeitsverhältnis des Klägers endete aufgrund Befristungsablaufs mit dem 30. November 2013. Andere zwischen dem Kläger und dem beklagten Land während der Laufzeit dieses Vertrags bestehende Arbeitsverhältnisse endeten bereits vorher, zuletzt am 30. September 2013. 25

bb) Ob zwischen dem am 30. November 2013 beendeten befristeten Arbeitsverhältnis und dem ab 1. Dezember 2013 begründeten weiteren befristeten Arbeitsverhältnis ein enger sachlicher Zusammenhang bestand, ist für die Bestimmung der Bemessungsgrundlage und des Bemessungssatzes nach § 20 Abs. 3 TV-L unerheblich. Wie dargelegt, soll die Höhe der Jahressonderzahlung an dem Vertragsverhältnis orientiert werden, das nach § 20 Abs. 1 TV-L den Anspruch auf die Jahressonderzahlung begründet. Auf das inhaltliche Verhältnis der beiden Arbeitsverhältnisse zueinander kommt es dabei nicht an. Weder wäre es - beispielsweise im Fall der Erhöhung der Arbeitszeit - schädlich, wenn zwischen dem am 1. Dezember des Jahres bestehenden Arbeitsverhältnis und einem früheren Arbeitsverhältnis kein enger sachlicher Zusammenhang bestand, noch lässt die Tarifnorm im umgekehrten Fall eine solche Zusammenrechnung zu. 26

cc) Soweit die ältere Rechtsprechung zum TV Zuwendung angenommen hatte, spätere Änderungen des Arbeitsvertrags hätten dann ohne Auswirkungen auf den Bemessungszeitraum für die Zuwendung für Angestellte zu bleiben, wenn die Rechtsverhältnisse vor und nach der Änderung eine rechtliche Einheit bildeten *(BAG 20. Dezember 1995 - 10 AZR 968/94 - zu II 3 der Gründe; 12. November 1987 - 6 AZR 762/85 - zu II 2 der Gründe; 31. Oktober 1975 - 5 AZR 482/74 -)*, kann hierauf zum Verständnis von § 20 Abs. 3 TV-L nicht zurückgegriffen werden. Während sich die Höhe der Sonderzahlung nach dem TV Zuwendung ausschließlich an der individuellen Vergütung des Angestellten in einem bestimmten Referenzzeitraum ausgerichtet hatte, kommt es nach § 20 Abs. 2 TV-L für die Bestimmung des Bemessungssatzes auch auf die im maßgeblichen Arbeitsverhältnis bestehende Eingruppierung an. Damit haben die Tarifvertragsparteien eine wesentliche Änderung gegenüber der früheren Tariflage vorgenommen *(Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Stand Dezember 2016 Teil II § 20 Rn. 31)*. Dieser Umstand hat in der Ausgestaltung des § 20 Abs. 3 TV-L seinen Niederschlag gefunden. 27

e) Entgegen der Auffassung des Klägers stellt § 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L keine nach § 4 Abs. 2 TzBfG unzulässige Diskriminierung von befristet Beschäftigten dar. 28

aa) Nach § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG darf ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer wegen der Befristung des Arbeitsvertrags nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet 29

beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

bb) Danach fehlt es bereits an einer Ungleichbehandlung befristet Beschäftigter mit in vergleichbarer Lage befindlichen unbefristet Beschäftigten. Auch bei unbefristet Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August des Jahres begonnen hat, wird gemäß § 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L nicht auf den Referenzzeitraum Juli bis September, sondern auf den ersten vollen Kalendermonat des Beschäftigungsverhältnisses abgestellt, und zwar unabhängig davon, ob innerhalb des Jahres bereits einmal ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hatte. Im Übrigen führt die Anwendung von § 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L auch strukturell nicht zu einer Benachteiligung des Beschäftigten im Vergleich zu einer Anwendung von § 20 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-L. Je nach Fallkonstellation kann sich die Bestimmung vielmehr zugunsten oder zuungunsten des Beschäftigten auswirken, völlig unabhängig davon, ob er sich am 1. Dezember in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis befindet oder vorher befunden hatte. 30

cc) Da nach der Rechtsprechung des Senats *(BAG 12. Dezember 2012 - 10 AZR 922/11 - BAGE 144, 117)* eine Kürzung nach § 20 Abs. 4 TV-L nicht in Betracht kommt, wenn zu demselben Arbeitgeber während des gesamten Kalenderjahres ein Arbeitsverhältnis mit Entgelt- oder Entgeltersatzanspruch bestanden hat und es insoweit unerheblich ist, ob dieses Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet war, kann sich auch aus der Kombination der Anwendung von § 20 Abs. 3 Satz 3 iVm. § 20 Abs. 4 TV-L keine Ungleichbehandlung befristet Beschäftigter ergeben. 31

3. Die dem Kläger nach § 20 Abs. 1, Abs. 2 iVm. Abs. 3 Satz 3 TV-L zustehende Jahressonderzahlung für das Jahr 2013 hat das beklagte Land zutreffend berechnet. Einwendungen hiergegen erhebt der Kläger nicht. 32

II. Der Kläger hat gemäß § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. 33

Linck Schlünder W. Reinfelder

Uhamou Merkel

ECLI:DE:BAG:2017:220317.U.10AZR623.15.0