BUNDESARBEITSGERICHT

6 AZR 211/11
5 Sa 264/10
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. September 2012

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. September 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Gallner und Spelge sowie die ehrenamtlichen Richter Schäferkord und Koch für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 4. November 2010 - 5 Sa 264/10 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Stufenzuordnung des Klägers nach einer Höhergruppierung. 1

Der Kläger, der über ein abgeschlossenes Studium des Bauingenieurwesens verfügt, ist seit dem 1. Oktober 2003 bei der Beklagten, die Eigentümerin der Bundeswasserstraßen ist und diese durch eigene Behörden verwaltet, beschäftigt. Vor seiner Einstellung war der Kläger vom 1. März 2000 bis zum 30. September 2003 bei einem privaten Bauunternehmen beschäftigt, wobei er in der Zeit vom 1. März 2000 bis 31. Januar 2003 als Bauleiter und in der Zeit vom 1. Februar 2003 bis 30. September 2003 als Einkäufer tätig war. Aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung bestimmt sich das Arbeitsverhältnis der Parteien nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag *(BAT)* und den diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes/der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder *(TDL)* jeweils geltenden Fassung. 2

Der Kläger wurde von der Beklagten beim Wasser- und Schifffahrtsamt T, einem Teil der Bundeswasserstraßenverwaltung, eingesetzt. Ihm wurden zunächst nach der Vergütungsgruppe IVa der Anlage 1a zum BAT bewertete Tätigkeiten übertragen, zum 1. Februar 2004 dann Tätigkeiten der Vergütungsgruppe III BAT. Er wurde deshalb mit Inkrafttreten des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst vom 13. September 2005 *(TVöD)* zum 1. Oktober 2005 aus der Vergütungsgruppe III BAT in die Entgeltgruppe 12 des TVöD übergeleitet. Im Februar 2009 war er der Stufe 3 dieser Entgeltgruppe zugeordnet. 3

Mit Wirkung zum 1. März 2009 übertrug die Beklagte ohne vorherige externe Ausschreibung dem Kläger die Leitung der Projektgruppe Vertragsmanagement/Nachtragsmanagement. Dem Kläger wurden dabei über seine bisherigen Aufgaben hinaus weitere Kompetenzen übertragen, insbesondere neben Koordinationsaufgaben solche des Nachtragsmanagements. Die Beklagte gruppierte ihn in die Entgeltgruppe 14 ein und ordnete ihn in dieser Entgeltgruppe tarifgerecht der Entwicklungsstufe 2 zu. 4

Nach rechtzeitiger Geltendmachung begehrt der Kläger mit seiner am 25. August 2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Feststellung eines Anspruchs auf Vergütung aus der Stufe 4 der Entgeltgruppe 14. Zur Begründung hat er angeführt, die Regelung in § 17 Abs. 4 TVöD benachteilige interne Bewerber wie ihn gegenüber externen Bewerbern ungerechtfertigt. Sie führe dazu, dass er in der Entgeltgruppe 14 erst im Jahr 2018 dauerhaft mehr verdiene, als wenn er in der Entgeltgruppe 12 verblieben wäre. Bei externen Bewerbern ermögliche § 16 Abs. 2 TVöD eine Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten einschlägiger Berufungserfahrung. Er habe aus seiner Tätigkeit bis 28. Februar 2009 für die Beklagte solche einschlägige Berufungserfahrung erworben. Eine weitere Ungleichbehandlung liege darin, dass nach dem Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern *(BMI)* vom 6. September 2006 *(D II 2 - 220 210 - 2/16)* förderliche Tätigkeiten außerhalb der Bundesverwaltung bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden könnten, eine solche Anrechnung von Berufserfahrung bei der Höhergruppierung aber ausgeschlossen sei. 5

Der Kläger hat zuletzt beantragt 6

> festzustellen, dass der Kläger seit 1. März 2009 in die Entgeltgruppe 14 Stufe 4 TVöD eingruppiert ist.

Ihren Klageabweisungsantrag hat die Beklagte damit begründet, dass tarifvertraglich eine Berücksichtigung von Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung allein bei Einstellungen, nicht aber bei Höhergruppierungen in Betracht komme. Ohnehin weise die zum 1. März 2009 übertragene anders als die bis dahin vom Kläger erbrachte Tätigkeit Führungsmerkmale auf. Seine Erfahrung 7

beim Bund sei deshalb auch nicht einschlägig. Auch die Tätigkeit des Klägers in der Privatwirtschaft sei mit der nach Entgeltgruppe 14 bewerteten nicht vergleichbar gewesen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. 8

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Dem Kläger stand bei seiner Eingruppierung in die Entgeltgruppe 14 mit Wirkung ab dem 1. März 2009 nur eine Vergütung aus der Entwicklungsstufe 2 dieser Entgeltgruppe zu. 9

I. Die Feststellungsklage ist zulässig. Sie richtet sich allerdings ihrem Wortlaut nach auf die Feststellung, dass der Kläger in eine bestimmte Stufe „eingruppiert“ ist. Damit begehrt der Kläger nicht die Feststellung eines Rechtsverhältnisses, sondern die Klärung einzelner Voraussetzungen eines solchen, die noch keine konkreten Verpflichtungen der Beklagten auslösen. Ein derartiger Antrag wäre unzulässig. Bei gebotener Auslegung ist der Antrag jedoch dahin zu verstehen, dass der Kläger im Wege der Eingruppierungsfeststellungsklage die Feststellung einer konkreten Vergütungsverpflichtung der Beklagten verlangt *(vgl. BAG 27. Januar 2011 - 6 AZR 578/09 - Rn. 12, AP TVG § 1 Tarifverträge: Versorgungsbetriebe Nr. 2 = EzTöD 600 TV-V § 5 Stufenzuordnung Nr. 4)*. In dieser Auslegung ist der Antrag zulässig. 10

II. Die Klage ist unbegründet. 11

1. Der Kläger ist von der Beklagten bei seiner Höhergruppierung aus der Stufe 3 der Entgeltgruppe 12 tarifgerecht unter Beachtung der Regelung in § 17 Abs. 4 Satz 1 iVm. Satz 3 TVöD zunächst fiktiv der Stufe 3 der Entgeltgruppe 13 und daraus der Stufe 2 der Entgeltgruppe 14 zugeordnet worden. 12

2. Der Kläger geht davon aus, dass er unter Beachtung der tariflichen Vorschriften zur Stufenzuordnung in § 16 TVöD (Bund) in der Entgeltgruppe 14 einer höheren Stufe als der Stufe 2 zugeordnet worden wäre, wenn er nicht höhergruppiert worden, sondern neu eingestellt worden wäre. Er sieht darin eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung. Diese Annahme trifft nicht zu. 13

a) Die Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen gemäß § 17 Abs. 4 TVöD führt nicht zu einem gleichheitswidrigen Begünstigungsausschluss interner Bewerber gegenüber externen Bewerbern, weil insofern keine vergleichbaren Sachverhalte vorliegen. 14

aa) Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Arbeitsgerichte jedoch dazu, Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheits- und sachwidrigen Differenzierungen führen und deshalb Art. 3 GG verletzen. Dabei kommt den Tarifvertragsparteien als selbständigen Grundrechtsträgern allerdings aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Wie weit dieser reicht, hängt von den im Einzelfall vorliegenden Differenzierungsmerkmalen ab, wobei den Tarifvertragsparteien in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen eine Einschätzungsprärogative zusteht *(vgl. BAG 8. Dezember 2011 - 6 AZR 319/09 - Rn. 29, AP TVÜ § 6 Nr. 5 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 26; 17. Dezember 2009 - 6 AZR 665/08 - Rn. 15, AP TVÜ § 4 Nr. 1 = EzTöD 320 TVÜ-VKA § 4 Nr. 3)*. 15

bb) Art. 3 GG untersagt zwar auch einen gleichheitswidrigen Begünstigungsausschluss, bei dem eine Begünstigung einem Personenkreis gewährt, einem anderen Personenkreis aber vorenthalten wird *(BAG 16. Dezember 2010 - 6 AZR 437/09 - Rn. 19, AP TVG § 1 Tarifverträge: Bundesagentur für Arbeit Nr. 4)*. Verfassungsrechtlich relevant ist jedoch nur die Ungleichbehandlung von wesentlich Gleichem bzw. die Gleichbehandlung von wesentlich Ungleichem. Dabei ist es grundsätzlich dem Normgeber überlassen, die Merkmale zu bestimmen, nach denen Sachverhalte als hinreichend gleich anzusehen sind, um sie gleich zu regeln *(vgl. BAG 27. Januar 2011 - 6 AZR 382/09 - Rn. 25, AP* 16

TVöD § 16 Nr. 1 = EzTöD 100 TVöD-AT VKA § 16 Nr. 3; 23. September 2010 - 6 AZR 180/09 - Rn. 14, BAGE 135, 313).

cc) An diesem Maßstab gemessen, scheidet die vom Kläger angenommene Verletzung des Art. 3 Abs. 1 GG durch § 16 TVöD (Bund) und § 17 TVöD, die aus seiner Sicht bei der Stufenzuordnung zu einer Begünstigung neu eingestellter externer Bewerber gegenüber intern beförderten, also höhergruppierten, Beschäftigten führen, bereits deshalb aus, weil insofern keine vergleichbaren Sachverhalte vorliegen. Nach dem Konzept der Tarifvertragsparteien folgt die Stufenzuordnung neu eingestellter Arbeitnehmer grundsätzlich anderen Regeln und beruht auf anderen Voraussetzungen und Grundannahmen als die Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen. 17

(1) Bei Höhergruppierungen erfolgt die Stufenzuordnung nicht stufengleich, sondern orientiert sich an der Höhe des bisherigen Entgelts. Gewährleistet wird lediglich ein Mindestmehrverdienst in Höhe des Garantiebetrags gemäß § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD. Die in der unteren Entgeltgruppe erworbene, in der Stufenzuordnung dokumentierte Berufserfahrung wird nicht berücksichtigt. Die Stufen sind auf die jeweilige Entgeltgruppe bezogen, nur die in dieser gewonnene Berufserfahrung wird durch den Aufstieg in den Stufen einer Entgeltgruppe honoriert *(zu diesem Zweck des Stufenaufstiegs BAG 27. Januar 2011 - 6 AZR 578/09 - Rn. 26, AP TVG § 1 Tarifverträge: Versorgungsbetriebe Nr. 2 = EzTöD 600 TV-V § 5 Stufenzuordnung Nr. 4; 27. Januar 2011 - 6 AZR 526/09 - Rn. 35, AP TVöD § 17 Nr. 1 = EzA AGG § 3 Nr. 3)*. Deshalb wird bei einer Höhergruppierung die Stufe nach den Regeln des § 17 Abs. 4 Satz 1 und Satz 3 TVöD neu ermittelt und deshalb beginnt gemäß § 17 Abs. 4 Satz 4 TVöD die Stufenlaufzeit in der so ermittelten Stufe neu zu laufen. Die Berufserfahrung, die der höhergruppierte Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe erworben hat, spielt für die neue Tätigkeit keine Rolle mehr, sie wird nach dem Konzept der Tarifvertragsparteien deshalb in der höheren Entgeltgruppe in der Stufe, der der Beschäftigte zugeordnet worden ist, „auf Null gesetzt“. Nach dem Verständnis der Tarifvertragsparteien hat der höhergruppierte Beschäftigte keine Berufserfahrung, die ihm in der Entgeltstufe, der er nach seiner Höhergruppierung 18

zugeordnet worden ist, noch zugutekommen könnte. Er muss deshalb in dieser Stufe grundsätzlich erst die volle Laufzeit durchmessen, um in ihr die von den Tarifvertragsparteien für den Stufenaufstieg in der höheren Entgeltgruppe vorausgesetzte Berufserfahrung zu gewinnen, so dass die von den Tarifvertragsparteien bei typisierender Betrachtung angenommene Verbesserung seiner Arbeitsleistung nach Qualität und Quantität eintritt *(vgl. für Höhergruppierungen nach dem TV-V BAG 27. Januar 2011 - 6 AZR 578/09 - Rn. 27, aaO; für § 17 TVöD Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV Stand Juni 2011 E § 17 Rn. 42 und Stand Juni 2012 E § 17 Rn. 48)*.

(2) Bei Neueinstellungen findet zwar nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 TVöD (Bund), seit dem 1. Januar 2008 auch des § 16 Abs. 3a TVöD (Bund), die Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung Berücksichtigung. Dies kann dazu führen, dass der schon bisher bei demselben Arbeitgeber oder jedenfalls im öffentlichen Dienst beschäftigte, neu eingestellte Beschäftigte seine Stufe behält, sie also in das neue Arbeitsverhältnis „mitnimmt“. Berücksichtigt wird dabei jedoch nur die Berufserfahrung, die dem Beschäftigten und damit seinem Arbeitgeber auch in der Tätigkeit, für die er neu eingestellt worden ist, zugutekommt. Dies haben die Tarifvertragsparteien durch die Beschränkung der Berücksichtigung auf die einschlägige bzw. förderliche Berufserfahrung in § 16 Abs. 2 und Abs. 3 TVöD (Bund) zum Ausdruck gebracht. Auch bei einer Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 3a TVöD (Bund) kann nur eine gleichwertige Berufserfahrung berücksichtigt werden. Diese Regelung steht in engem Zusammenhang mit der zeitgleichen Neuregelung des § 17 Abs. 7 Satz 2 TVÜ-Bund, der bei einer Neueinstellung iSd. § 16 Abs. 3a TVöD (Bund) die Eingruppierung in die vorher erworbene Entgeltgruppe ermöglicht. Aus diesem Regelungskontext und der Ergänzungsfunktion des Absatzes 3a wird deutlich, dass auch § 16 Abs. 3a TVöD (Bund) voraussetzt, dass die vorherige und die neu übertragene Tätigkeit gleichwertig sind *(vgl. Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand Oktober 2009 § 16 [Bund] Rn. 97; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Stand Juli 2009 Teil II/1 § 16 [Bund] Rn. 54; Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV Stand Februar 2010 E § 16 Rn. 24g)*. 19

(3) Nach dem Regelungskonzept der Tarifvertragsparteien findet damit die bereits erworbene Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung nur Berücksichtigung, wenn sie dem Beschäftigten bei seiner aktuellen Tätigkeit von Nutzen ist. Bei Höhergruppierungen haben die Tarifvertragsparteien typisierend angenommen, dass dies nicht der Fall ist. 20

b) Darüber hinaus liegt die vom Kläger angenommene Benachteiligung als interner Bewerber bei der Stufenzuordnung auch deshalb nicht vor, weil er zu Unrecht unterstellt, dass er in der Entgeltgruppe 14 einer höheren Stufe als der Stufe 2 zugeordnet worden wäre, wenn er neu eingestellt worden wäre. Der Kläger geht bei seiner Argumentation von einem unzutreffenden Verständnis des Begriffs der „einschlägigen Berufserfahrung“ in § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD (Bund) und in Nr. 1 der Protokollerklärungen zu den Absätzen 2 und 3 des § 16 TVöD (Bund) aus. 21

aa) Der Kläger macht geltend, die Kenntnisse und Fähigkeiten aus seiner Tätigkeit in der Entgeltgruppe 12 seien auch für die nach der Entgeltgruppe 14 bewertete Tätigkeit erforderlich. Ohne diese Kenntnisse wäre er nicht höhergruppiert worden. Die Teiltätigkeiten, die er bereits vor seiner Höhergruppierung ausgeführt habe, stellten den überwiegenden Teil auch seiner aktuellen Aufgaben dar und gäben sowohl der Tätigkeit in der Entgeltgruppe 12 als auch der in der Entgeltgruppe 14 ihr Gepräge. Unschädlich sei insoweit, dass ihm bei der Höhergruppierung weitere Aufgaben übertragen worden seien, denn dies sei bei einer Höhergruppierung regelmäßig der Fall. Berücksichtige man das einheitliche Gepräge der Tätigkeit nicht, laufe Nr. 1 der Protokollerklärungen zu den Absätzen 2 und 3 des § 16 TVöD (Bund) leer. Dann sei nur die Berufserfahrung in einer deckungsgleichen Tätigkeit einschlägig. Das widerspreche dem Willen der Tarifvertragsparteien. 22

bb) Diese Argumentation verkennt grundlegende eingruppierungsrechtliche Zusammenhänge und den Zweck der Anerkennung der Berufserfahrung bei der Einstellung, mit der, wie dargelegt, nur die Berufserfahrung honoriert werden soll, die dem Beschäftigten auch bei der Tätigkeit, für die er eingestellt wird, zugutekommt. Wäre der Kläger nach einem früheren Arbeitsverhältnis zum 23

Bund neu eingestellt worden, wäre ihm gemäß § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD (Bund) deshalb nur die „einschlägige“ Berufserfahrung angerechnet worden. Nach Nr. 1 der Protokollerklärungen zu den Absätzen 2 und 3 des § 16 TVöD (Bund) ist einschlägige Berufserfahrung eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit. Einschlägige Berufserfahrung liegt danach vor, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird oder zumindest gleichartig war. Das setzt grundsätzlich voraus, dass der Beschäftigte die Berufserfahrung in einer Tätigkeit erlangt hat, die in ihrer eingruppierungsrechtlichen Wertigkeit der Tätigkeit entspricht, auf die die Bewerbung erfolgt *(vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Stand November 2010 Teil II/1 § 16 [Bund] Rn. 18; Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand August 2010 § 16 [Bund] Rn. 30, 35)*. Im konkreten Fall des Klägers wäre dies eine Tätigkeit der Entgeltgruppe 14. Der Kläger behauptet aber selbst nicht, dass er bereits vor seiner Höhergruppierung tatsächlich Tätigkeiten der Entgeltgruppe 14 ausgeübt hat. Er übersieht, dass gerade die von ihm bagatellisierten „neuen“ Aufgaben die höherwertigen sind, die der neuen Tätigkeit erst zu der höheren tariflichen Wertigkeit verholfen und damit zu seiner Höhergruppierung geführt haben. Die Beklagte hat unwidersprochen vorgetragen, dass die Tätigkeiten des Klägers in der Entgeltgruppe 12 einen Fachhochschulabschluss erforderten, während die ihm seit dem 1. März 2009 übertragenen Aufgaben einen Universitätsabschluss verlangten. Die neue Tätigkeit hat also einen grundlegend anderen Zuschnitt und ein anderes Anforderungsprofil als die bisherige. Die Berufserfahrung, die der Kläger in dieser Tätigkeit erworben hat, ist damit für eine Bewerbung auf die neue Stelle nicht „einschlägig“ im tariflichen Sinne und hätte deswegen auch bei einer Neueinstellung des Klägers iSv. § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD (Bund) nicht berücksichtigt werden können. Wäre der Kläger mit seiner in der bisherigen Tätigkeit für die Beklagte erworbenen Berufserfahrung für die zum 1. März 2009 übertragenen Aufgaben neu eingestellt worden, wäre er gemäß § 16 Abs. 2 Satz 1 TVöD (Bund) der Stufe 1 zugeordnet worden, weil er bis dahin keine nach der Entgeltgruppe 14 zu bewertende Tätigkeit ausgeübt hatte, sondern unstreitig Tätigkeiten der Entgeltgruppe 12.

3. Soweit der Kläger zutreffend darauf hinweist, dass er ohne seine Höhergruppierung in der Entgeltgruppe 12 nach dem dort erfolgenden Stufenaufstieg vorübergehend einen höheren Verdienst erzielt hätte als in der Entgeltgruppe 14, hat der Senat bereits wiederholt entschieden, dass derartige vorübergehende Entgeltnachteile verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden sind, weil sie auf die autonome vergütungsrechtliche Bewertung einzelner Tätigkeiten durch die Tarifvertragsparteien als integralen Bestandteil der Tarifautonomie zurückzuführen sind *(BAG 8. Dezember 2011 - 6 AZR 319/09 - AP TVÜ § 6 Nr. 5 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 26; 27. Januar 2011 - 6 AZR 578/09 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Versorgungsbetriebe Nr. 2 = EzTöD 600 TV-V § 5 Stufenzuordnung Nr. 4; 17. Dezember 2009 - 6 AZR 665/08 - AP TVÜ § 4 Nr. 1 = EzTöD 320 TVÜ-VKA § 4 Nr. 3 für die Beförderung zum Meister; 13. August 2009 - 6 AZR 244/08 - AP TVÜ § 6 Nr. 1 = EzTöD 320 TVÜ-VKA § 6 Nr. 1 für Nachteile durch die Herausnahme Beförderter aus dem allgemeinen Stufenaufstieg nach § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund zum 1. Oktober 2007)*. 24

4. Die Beklagte verletzt mit ihrer Begrenzung der übertariflichen Stufenzuordnung auf Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs nach Maßgabe des Rundschreibens des BMI vom 6. September 2006 *(D II 2 - 220 210 - 2/16)* gegenüber internen Bewerbern um Beförderungsstellen wie dem Kläger auch nicht den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 25

a) Mit diesem Rundschreiben ist die Möglichkeit eröffnet worden, bei Neueinstellungen in den Entgeltgruppen 9 bis 15 abweichend von § 16 Abs. 2 TVöD (Bund) zu verfahren, um so Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung von Beschäftigten mit besonderer Berufserfahrung entgegenzuwirken. Danach kann bei Neueinstellungen in diesen Entgeltgruppen zur Personalgewinnung ab dem 1. September 2006 bei der Stufenzuordnung einschlägige Berufserfahrung außerhalb der Bundesverwaltung bis maximal Stufe 4 angerechnet werden, wenn die Tätigkeiten für die in der Bundesverwaltung vorgesehene Tätigkeit förderlich sind und die Anrechnung zur Deckung des Personalbedarfs im begründeten Einzelfall notwendig ist. 26

b) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz wird inhaltlich durch den Gleichheitssatz bestimmt *(BAG 17. Dezember 2009 - 6 AZR 242/09 - Rn. 29, AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 41 = EzA BGB 2002 § 623 Nr. 10)*. Er kann deshalb ebenso wie der allgemeine Gleichheitssatz nur verletzt werden, wenn der Arbeitgeber wesentlich Gleiches ungleich oder wesentlich Ungleiches gleich behandelt. Wie bereits ausgeführt, folgt die tarifliche Stufenzuordnung bei Neueinstellungen grundlegend anderen Regeln als bei Höhergruppierungen. Nur bei Neueinstellungen kommt die Berücksichtigung von Berufserfahrung überhaupt in Betracht. Die übertarifliche Berücksichtigung von außerhalb des Bundes gewonnener Berufserfahrung ausschließlich bei Neueinstellungen verletzt deshalb den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht. 27

c) Darüber hinaus wird der Fall des Klägers durch das Rundschreiben des BMI vom 6. September 2006 nicht erfasst, so dass es nicht darauf ankommt, dass der Kläger auch nicht hinreichend dargelegt hat, dass die von ihm in der Privatwirtschaft erbrachten Tätigkeiten einschlägig waren. Mit der darin enthaltenen übertariflichen Regelung hat der Bund auf Personalgewinnungsschwierigkeiten reagiert. Eine übertarifliche Stufenzuordnung ist nur „zur Deckung des Personalbedarfs“ möglich. Nach dem Rundschreiben liegt ein Personalbedarf vor, wenn anderenfalls eine quantitative oder qualitative Personalbedarfsdeckung nicht möglich ist. Dies entspricht dem Verständnis dieses Begriffs in § 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD (Bund) *(vgl. BAG 23. September 2010 - 6 AZR 174/09 - Rn. 15, AP TV-L § 16 Nr. 1 = EzTöD 200 TV-L § 16 Stufenzuordnung Nr. 6)*. Kann eine Stelle wie im Fall des Klägers mit einem internen Bewerber besetzt werden, ist der Personalbedarf gedeckt, so dass eine übertarifliche Stufenzuordnung auf der Grundlage des Rundschreibens vom 6. September 2006 ausscheidet. 28

29 III. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Fischermeier Gallner Spelge

Schäferkord Koch