

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 17. Dezember 2015
- 6 AZR 432/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:171215.U.6AZR432.14.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Urteil vom 16. Mai 2013
- 6 Ca 46/13 E -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 16. Januar 2014
- 4 Sa 673/13 E -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Stufenzuordnung nach dem TV-L - befristetes Arbeitsverhältnis - unbefristete Wiedereinstellung mit Tätigkeit in einer niedrigeren Entgeltgruppe

Bestimmungen:

TzBfG § 4 Abs. 2 Sätze 1 und 3; Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) § 16 Abs. 2 Sätze 1 und 2, Abs. 2a, § 17 Abs. 4 Satz 4

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 432/14
4 Sa 673/13 E
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Dezember 2015

URTEIL

Gaßmann, 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 17. Dezember 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel sowie die ehrenamtliche Richterin Lorenz und den ehrenamtlichen Richter Lauth für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 16. Januar 2014 - 4 Sa 673/13 E - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Stufenzuordnung der Klägerin und sich 1
daraus ergebende Vergütungsansprüche.

Die Klägerin war aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge mit Un- 2
terbrechungen seit dem 3. September 2001 im ehemaligen Landesbetrieb für
Statistik und Kommunikationstechnologie des beklagten Landes beschäftigt.
Der letzte befristete Arbeitsvertrag vom 28. Dezember 2010 bezog sich auf die
Zeit vom 1. Februar 2011 bis zum 31. März 2012. Die Klägerin war im Fachge-
biet 325, welches für das Unternehmensregister, Gewerbeanzeigen und Insol-
venzen zuständig war, beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Tarifver-
trag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 An-
wendung. Die Klägerin wurde zuletzt nach Entgeltgruppe 5 Stufe 4 TV-L vergü-
tet. Mit Vertrag vom 24. November 2011 hoben die Parteien das befristete Ar-
beitsverhältnis zum 31. Dezember 2011 auf und begründeten mit Wirkung ab
dem 1. Januar 2012 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die Klägerin wird seit-
dem in der Poststelle eingesetzt und nach Entgeltgruppe 4 Stufe 1 des weiter-
hin anwendbaren TV-L bezahlt.

Mit ihrer Klage hat sie nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendma- 3
chung Vergütung nach Entgeltgruppe 4 Stufe 4 TV-L für die Zeit von Mai bis
Oktober 2012 verlangt.

Der TV-L regelt die Stufenzuordnung auszugsweise wie folgt: 4

„§ 16

Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. ...
- (2) ¹Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. ...

Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:

- 1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
...
- 3. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; ...
- (2a) Der Arbeitgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4) die beim vorherigen Arbeitgeber nach den Regelungen des TV-L, des TVÜ-Länder oder eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen; ...

...

§ 17

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

...

- (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; ...
⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁵Die/Der

Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe ...“

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ein Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe 4 Stufe 4 TV-L ergebe sich aus § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L, da sie bis zum 31. Dezember 2011 nach Entgeltgruppe 5 Stufe 4 TV-L vergütet worden sei. Sie sei im laufenden Arbeitsverhältnis herabgruppiert worden, weil das befristete Arbeitsverhältnis durch den Vertrag vom 24. November 2011 in ein unbefristetes umgewandelt worden sei. Aber selbst bei Annahme einer rechtlichen Unterbrechung bestehe der Anspruch nach § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L. Die Norm sei nicht nur auf Herabgruppierungen in einem bestehenden Arbeitsverhältnis anzuwenden. Ihr Wortlaut spreche von Eingruppierung, eine solche habe aber insbesondere zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses zu erfolgen. Hätte der Anwendungsbereich der Norm auf Herabgruppierungen im bestehenden Arbeitsverhältnis beschränkt werden sollen, hätte es näher gelegen, den Begriff der Umgruppierung zu verwenden. Eine Nichtanwendung des § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L würde in der vorliegenden Konstellation zudem eine gegen § 4 Abs. 2 TzBfG verstoßende Diskriminierung wegen der vorangegangenen Befristungen bedeuten, denn ein unbefristet Beschäftigter werde bei einer Herabgruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L in der niedrigeren Entgeltgruppe stufengleich vergütet.

§ 16 Abs. 2 Satz 1 TV-L sei zudem selbst dann nicht einschlägig, wenn man davon ausginge, dass sie (die Klägerin) sich nicht in einem durchgehenden Arbeitsverhältnis befunden habe. Die Norm betreffe eine Neu- oder Wiedereinstellung nicht, wenn eine solche im direkten Anschluss an die bisherige Beschäftigung erfolge. Die Anwendung des § 16 Abs. 2 TV-L setze eine zeitliche Unterbrechung voraus. Dies ergebe sich aus der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L, wonach ein „vorheriges“ Arbeitsverhältnis nur bestehe, wenn eine Höchstdauer der Unterbrechung von sechs Monaten nicht überschritten werde. Es müsse immer ein „Zeitraum“ zwischen den beiden Arbeits-

verhältnissen liegen, um die einschlägige Berufserfahrung aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L anzurechnen. Dies sei hier nicht der Fall. Zu einer zeitlichen Unterbrechung der arbeitsvertraglichen Beziehung sei es nicht gekommen.

Aber auch wenn sich ihre Einstufung dessen ungeachtet nach § 16 Abs. 2 TV-L richten sollte, habe sie einen Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe 4 Stufe 4 TV-L. Sie weise wegen ihrer vorangegangenen höherwertigen Tätigkeit einschlägige Berufserfahrung iSd. § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L auf. Nach dem Verständnis der Tarifvertragsparteien habe der Herabgruppierte in der höheren Entgeltgruppe Berufserfahrung erworben, die ihm nach der Herabgruppierung weiter zugutekomme. Dies ergebe sich aus der stufengleichen Zuordnung nach einer Herabgruppierung gemäß § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L. Die Norm sei im Falle ihrer Nichtanwendbarkeit bei der Auslegung des § 16 Abs. 2 TV-L heranzuziehen. Im Übrigen sei der anderenfalls von dem Beschäftigten zu erbringende Nachweis der einschlägigen Berufserfahrung bei zuvor befristeten Arbeitsverhältnissen schwieriger als bei einem vorherigen unbefristeten Arbeitsverhältnis, da mit befristeten Arbeitsverträgen häufiger ein Wechsel der Tätigkeit erfolge. Dies benachteilige befristet Beschäftigte. Unabhängig davon habe sie in der vorausgegangenen Tätigkeit tatsächlich auch einschlägige Berufserfahrung erworben. Sie habe schwierige Tätigkeiten ausgeübt, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderten. Die neue Position verlange demgegenüber nur einfache Tätigkeiten. Eine eingehende Einarbeitung oder fachliche Anleitung sei nicht erforderlich gewesen.

Die Klägerin hat bezogen auf die von ihr errechnete Differenz zwischen den Stufen 1 und 4, hilfsweise den Stufen 1 und 3 sowie äußerst hilfsweise den Stufen 1 und 2 der Entgeltgruppe 4 TV-L beantragt,

1. das beklagte Land zu verurteilen, an sie 2.458,14 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf jeweils 306,23 Euro seit dem 1. Juni 2012, dem 1. Juli 2012 und 1. August 2012 sowie auf jeweils 333,42 Euro seit dem 1. September 2012, dem 1. Oktober 2012 und dem 1. November 2012 sowie

- auf 409,69 Euro seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
2. hilfsweise 1.918,95 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf jeweils 306,23 Euro seit dem 1. Juni 2012, dem 1. Juli 2012 und 1. August 2012 sowie auf jeweils 333,42 Euro seit dem 1. September 2012, dem 1. Oktober 2012 und dem 1. November 2012 zu zahlen;
 3. äußerst hilfsweise 1.196,76 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf jeweils 199,46 Euro seit dem 1. Juni 2012, dem 1. Juli 2012, dem 1. August 2012, dem 1. September 2012, dem 1. Oktober 2012 und dem 1. November 2012 zu zahlen.

Das beklagte Land hat seinen Klageabweisungsantrag mit der Nichtanwendbarkeit des § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L begründet. Die Klägerin sei durch den Arbeitsvertrag vom 24. November 2011 zum 1. Januar 2012 neu eingestellt worden. Folglich richte sich die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TV-L. Die frühere Tätigkeit im Fachgebiet 325 habe der Klägerin keine einschlägige Berufserfahrung für die Poststelle vermittelt. Dies gelte unabhängig von der Befristung des vorausgegangenen Arbeitsverhältnisses.

9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung zurückgewiesen und die Revision nicht zugelassen. Mit der vom Senat durch Beschluss vom 5. Juni 2014 - 6 AZN 171/14 - zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.

11

1. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die begehrte Vergütung gemäß § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L. Die Norm betrifft nur Herabgruppierungen im bestehenden Arbeitsverhältnis. Eine solche liegt hier nicht vor. 12
- a) § 17 Abs. 4 TV-L regelt in Abgrenzung zu § 16 Abs. 2 TV-L die Stufenzuordnung bei Veränderungen der Eingruppierung im bestehenden Arbeitsverhältnis. 13
- aa) Nach § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L ist der Beschäftigte bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Dies betrifft Fälle sog. Herabgruppierungen. Eine Herabgruppierung ist die Eingruppierung des Beschäftigten in eine niedrigere Entgeltgruppe infolge der Übertragung einer geringer bewerteten Tätigkeit oder einer Veränderung der Wertigkeit der schon bislang ausgeübten Tätigkeit (*vgl. Schlewing in Groeger Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst 2. Aufl. Teil 7 Rn. 130 f.; Conze/Karb/Wölk 4. Aufl. Stichwort Herabgruppierung Rn. 1644*). Mit der Herabgruppierung wird eine im bestehenden Arbeitsverhältnis erforderlich gewordene Anpassung der Eingruppierung an veränderte Umstände vorgenommen. Zur Regelung der deshalb veranlassten Stufenzuordnung knüpft § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L wie § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L an die neue Eingruppierung und nicht wie § 16 Abs. 2 TV-L an die Einstellung des Beschäftigten an. Eine „Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe“ setzt die dauerhafte Übertragung von entsprechenden Tätigkeiten in einem bestehenden Arbeitsverhältnis voraus (*vgl. zu § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L: BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 12; 26. Juli 2012 - 6 AZR 701/10 - Rn. 17 f.*). Dem entspricht, dass § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L die Beibehaltung der „erreichten“ Stufe sichert und § 17 Abs. 4 Satz 5 TV-L auf die „Veränderung“ der Eingruppierung abstellt. 14
- bb) Der Umstand, dass § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L im Unterschied zu § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L nicht von dem „bisherigen“ Tabellenentgelt spricht, ist auf den unterschiedlichen Regelungsgehalt zurückzuführen. § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L nimmt eine numerische Stufenzuordnung vor, während § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L die Stufenzuordnung von dem bisherigen Vergütungsniveau als Mindest- 15

entgelt abhängig macht. Die Stufenzuordnung erfolgt oberhalb der Stufe 2 betragsbezogen (*BAG 21. Mai 2015 - 6 AZR 254/14 - Rn. 26*).

cc) Hätten die Tarifvertragsparteien den Anwendungsbereich des § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L auch auf die Neu- oder Wiederbegründung eines Arbeitsverhältnisses erstrecken wollen, hätte zudem kein Anlass für § 17 Abs. 4 Satz 5 TV-L bestanden. Im Fall der erstmaligen Eingruppierung anlässlich einer Neu- oder Wiederbegründung eines Arbeitsverhältnisses ist selbstverständlich, dass diese Eingruppierung ab Beginn des Arbeitsverhältnisses gilt. Ein Wechsel der Eingruppierung innerhalb eines laufenden Monats ist nur im bestehenden Arbeitsverhältnis möglich. 16

b) Die Stufenzuordnung anlässlich einer Einstellung richtet sich demgegenüber nach § 16 Abs. 2 TV-L. Diese Tarifnorm differenziert nach ständiger Rechtsprechung des Senats nicht zwischen Neu- und Wiedereinstellung. Das gilt auch für die wiederholte Einstellung von zuvor befristet Beschäftigten (*BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 16*). Eine Einstellung iSd. § 16 Abs. 2 TV-L erfolgt auch dann, wenn ein neues Arbeitsverhältnis im (unmittelbaren) Anschluss an ein beendetes Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber begründet wird (*BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 9, BAGE 144, 263*). Ausreichend ist die Wiederbegründung eines Arbeitsverhältnisses nach einer rechtlichen Unterbrechung (*vgl. BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 11, aaO*). 17

c) Der Vortrag der Klägerin gibt keinen Anlass für eine Korrektur dieser Rechtsprechung. 18

aa) Soweit die Klägerin meint, § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L sei auch außerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses anzuwenden, weil die Norm auf die zu Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgende Eingruppierung und nicht auf eine Umgruppierung abstelle, ist dies nicht zwingend. Der TV-L enthält keine eigenständige Regelung zu Umgruppierungen, sondern in §§ 12 und 13 TV-L nur zur Eingruppierung. Die Klägerin stellt letztlich auf die Terminologie des Betriebs- 19

verfassungsgesetzes ab (§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Daraus kann lediglich geschlossen werden, dass die Verwendung des Begriffs Umgruppierung näher gelegen hätte, da unter einer Umgruppierung iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eine Änderung der Einreihung in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung zu verstehen ist (vgl. BAG 11. September 2013 - 7 ABR 29/12 - Rn. 19). Die Umgruppierung setzt daher ein bestehendes Arbeitsverhältnis voraus. Aus dem Verzicht der Tarifvertragsparteien auf die Verwendung eines betriebsverfassungsrechtlichen Begriffs kann jedoch nicht auf die von der Klägerin unterstellte Regelungsabsicht geschlossen werden. Dies umso weniger, da Ein- und Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG denselben Kern aufweisen. Beide bestehen in der rechtlichen Beurteilung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Vergütungsgruppe oder jedenfalls einer Vergütungsordnung zuzuordnen ist (BAG 11. September 2013 - 7 ABR 29/12 - Rn. 18). Bei der Umgruppierung handelt es sich um eine Neueingruppierung (Fitting 27. Aufl. § 99 Rn. 104).

bb) Aus der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L kann entgegen der Ansicht der Klägerin nicht hergeleitet werden, dass eine zeitliche Unterbrechung zwischen zwei Arbeitsverhältnissen liegen muss, damit eine Anrechnung von einschlägiger Berufserfahrung aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L erfolgt. Die Protokollerklärung sieht nur vor, dass ein vorheriges Arbeitsverhältnis iSd. § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt. Die Protokollerklärung gibt damit lediglich die Höchstdauer einer unschädlichen Unterbrechung der arbeitsvertraglichen Beziehungen vor. Damit wird nicht verlangt, dass eine zeitliche Unterbrechung vorgelegen haben muss.

20

d) Durch diese tarifliche Ausgestaltung der Stufenzuordnung werden befristet Beschäftigte nicht unter Verstoß gegen § 4 Abs. 2 TzBfG diskriminiert. Entgegen der Ansicht der Klägerin gebietet der Schutz befristet Beschäftigter

21

vor Diskriminierung nicht die Anwendung des § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L auf die Stufenzuordnung in ihrem Arbeitsverhältnis.

aa) Die Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG sind nicht erfüllt. 22

(1) Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer gemäß § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Befristet Beschäftigte dürfen bei der Berücksichtigung der in früheren befristeten Arbeitsverhältnissen erworbenen einschlägigen Berufserfahrung nicht gegenüber unbefristet Beschäftigten benachteiligt werden (*BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 27; 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 20 ff., BAGE 144, 263*). 23

(2) Das gesetzliche Gebot des § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG wirkt sich aber nur bei wiederholten Einstellungen für dieselbe oder eine zumindest gleichwertige Tätigkeit aus (*BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 28*). Verrichten Arbeitnehmer in mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen identische Aufgaben wie Dauerbeschäftigte, erwerben sie dieselbe Berufserfahrung (*vgl. BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 30, BAGE 144, 263*). Bei den infolge solcher „horizontalen“ Wiedereinstellungen erforderlichen Stufenzuordnungen gebietet § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG die uneingeschränkte Berücksichtigung der erworbenen einschlägigen Berufserfahrung. Diesem Gebot haben die Tarifvertragsparteien bei gesetzeskonformer Auslegung des § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L Rechnung getragen (*vgl. BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 28; 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 35, aaO*). 24

(3) Wird ein zuvor befristet Beschäftigter auf einem niedriger bewerteten Arbeitsplatz neu eingestellt, erfasst § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG diese „vertikale“ Wiedereinstellung ebenso wie eine solche auf einer höherwertigen Stelle nicht (*zur höherwertigen Tätigkeit vgl. BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 -* 25

Rn. 29). Vormalig befristet Beschäftigten wird durch die Geltung des § 16 Abs. 2 TV-L statt des § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L keine Berücksichtigung der in früheren befristeten Arbeitsverhältnissen erworbenen einschlägigen Berufserfahrung verweigert. Die Stufenzuordnung nach § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L erfolgt unabhängig von der zurückgelegten Dauer des Arbeitsverhältnisses und der dabei erworbenen Berufserfahrung. Es besteht kein Zusammenhang mit einer Befristung des Arbeitsverhältnisses. Von § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L profitiert vielmehr auch ein befristet Beschäftigter, der während der Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses herabgruppiert wird.

bb) Ein Verstoß gegen das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG liegt nicht vor. 26

(1) § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG untersagt ebenso wie der durch diese Vorschrift umgesetzte Paragraf 4 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist (künftig Rahmenvereinbarung), die unterschiedliche Behandlung von befristet und unbefristet Beschäftigten nur dann, wenn sich die befristet Beschäftigten in einer vergleichbaren Situation wie Dauerbeschäftigte befinden (*EuGH 12. Dezember 2013 - C-361/12 - [Carratù] Rn. 43; 18. Oktober 2012 - C-302/11 - [Valenza] Rn. 42; BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 31 f.*). 27

(2) Diese Vergleichbarkeit ist bei einer „vertikalen“ Wiedereinstellung auf einer niedriger bewerteten Stelle nicht gegeben. 28

(a) Bei der Stufenzuordnung von Beschäftigten, die im bestehenden Arbeitsverhältnis herabgruppiert werden, und von Beschäftigten, die nach Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses vom selben Arbeitgeber für eine niedriger bewertete Stelle eingestellt werden, handelt es sich um nicht miteinander vergleichbare Sachverhalte. Dem haben die Tarifvertragsparteien mit den unterschiedlichen Stufenzuordnungsregelungen in § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L 29

bzw. § 16 Abs. 2 Sätze 1 und 2 TV-L Rechnung getragen. Die Regelungen des TV-L zur Stufenzuordnung bei Neueinstellungen und Höhergruppierungen unterscheiden sich grundlegend (*BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 19*). Dies führt jedoch zu keiner Diskriminierung befristet Beschäftigter, denn die Stufenzuordnung knüpft nicht daran, ob der Beschäftigte zuvor befristet oder unbefristet tätig war, sondern unterscheidet danach, ob das Arbeitsverhältnis (noch) bestand oder - aus welchem Grund auch immer - bereits beendet war. Dieses Konzept ist von der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien gedeckt (*vgl. hierzu BAG 15. Januar 2015 - 6 AZR 646/13 - Rn. 32; 25. Januar 2012 - 4 AZR 147/10 - Rn. 31, BAGE 140, 291*).

(aa) Im bestehenden Arbeitsverhältnis stellt die Herabgruppierung einen vergütungsrechtlichen Einschnitt dar, welcher das Erfordernis einer erneuten Stufenzuordnung mit sich bringt. Es ist grundsätzlich Aufgabe der Tarifvertragsparteien darüber zu befinden, ob der mit einer Herabgruppierung zwangsläufig zu verzeichnende Einkommensverlust durch die Stufenzuordnung teilweise kompensiert oder verstärkt wird. Durch die mit § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L vorgenommene stufengleiche Zuordnung haben sich die Tarifvertragsparteien für eine beschränkte Besitzstandswahrung bzgl. der „erreichten“ Stufe entschieden. Die finanziellen Folgen der Herabgruppierung sollen damit abgemildert werden (*BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 753/12 - Rn. 43, BAGE 148, 323; BVerwG 13. Oktober 2009 - 6 P 15.08 - Rn. 55*). Entgegen der Ansicht der Klägerin liegt eine besitzstandswahrende Regelung nicht nur dann vor, wenn jeglicher finanzielle Nachteil aufgewogen wird. In einer teilweisen Kompensation liegt eine eingeschränkte Wahrung des erreichten Besitzstands.

30

(bb) Bei Einstellungen ist die Regelung der Stufenzuordnung ebenfalls von der Kompetenz der Tarifvertragsparteien umfasst. Aus Sicht der Parteien des TV-L ist hierbei keine Besitzstandswahrung bei der Stufenzuordnung erforderlich. Unabhängig davon, ob der Bewerber zuvor schon, sei es befristet, sei es unbefristet, für den Arbeitgeber auf einer anderen, höher bewerteten Stelle tätig war, hat er nach dem tariflichen Konzept keinen schützenswerten Besitzstand

31

hinsichtlich seines Einkommens bzw. seiner Einkommenserwartung erworben. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellt im System der Stufenzuordnung des TV-L bei Bewerbungen eine Zäsur dar. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss ein neuer Arbeitsvertrag mit neuem Vertragsinhalt geschlossen werden. Die Situation eines externen Bewerbers, der bereits zuvor beim selben Arbeitgeber befristet tätig war, und eines internen Bewerbers unterscheidet sich nicht nur dadurch, dass der externe Bewerber seine Kenntnisse, die ihn für die neue Stelle als geeignet erscheinen lassen, in einem befristeten Arbeitsverhältnis erworben hat (*BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 35 mwN*).

(b) Eine Vergleichbarkeit von befristet und unbefristet Beschäftigten wird auch nicht dadurch herbeigeführt, dass nach dem dargestellten tariflichen System eine Veränderung der Eingruppierung mit der Wiedereinstellung eines vorher befristet Beschäftigten für diesen finanziell erheblich nachteilig sein kann, während im unbefristeten Arbeitsverhältnis die Besitzstandswahrung des § 17 Abs. 4 TV-L eingreift. Darauf weist *Günther (ZTR 2014, 315, 317)* zwar zutreffend hin und kritisiert damit die tarifliche Grundkonzeption. Diese ist aber wegen des Schutzes der Tarifaufonomie zu akzeptieren (*Spelge ZTR 2015, 243, 249 f.*). Der von *Günther* angenommene Verstoß gegen § 4 Abs. 2 TzBfG liegt nicht vor, denn die Veränderung der Eingruppierung zum Zeitpunkt der Wiedereinstellung basiert auf einer einzelvertraglichen Regelung und nicht auf tariflichen Vorgaben. Die Tarifregelungen knüpfen an die vertraglichen Vereinbarungen ohne Berücksichtigung einer vorausgegangenen Befristung an. 32

cc) Das Regelungskonzept der Tarifvertragsparteien widerspricht auch nicht dem Zweck des Verbots der Diskriminierung befristet Beschäftigter. 33

(1) Durch § 4 Abs. 2 TzBfG bzw. Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung soll verhindert werden, dass befristete Arbeitsverhältnisse von einem Arbeitgeber dazu benutzt werden, diesen Arbeitnehmern Rechte vorzuenthalten, die Dauerbeschäftigten zuerkannt werden (*EuGH 13. September 2007 - C-307/05 - [Del Cerro Alonso] Rn. 37 f., Slg. 2007, I-7109; BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 34*

524/11 - Rn. 28, BAGE 144, 263). Letztlich beruht das Diskriminierungsverbot auf der Annahme, befristet Beschäftigte hätten eine besonders schwache Verhandlungsposition und seien deshalb für ein Diktat der Arbeitsbedingungen durch einen überlegenen Vertragspartner besonders anfällig (BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 39; vgl. auch Schlachter in Laux/Schlachter TzBfG 2. Aufl. § 4 Rn. 240).

- (2) Diese Annahme trifft auf befristet Beschäftigte, die sich wie andere interne oder externe Bewerber um eine nach Maßgabe des TV-L vergütete Stelle bemühen, im Grundsatz nicht zu. Dies gilt unabhängig von dem bisherigen und dem auf der fraglichen Stelle erzielbaren Entgelt. Alle Bewerber befinden sich grundsätzlich in derselben Situation und müssen für sich entscheiden, ob sie die Bedingungen der zu besetzenden Stelle als attraktiv ansehen oder nicht. 35
- e) Die Klägerin wurde nicht gemäß § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L im bestehenden Arbeitsverhältnis herabgruppiert. 36
- aa) Das mit Vertrag vom 28. Dezember 2010 begründete befristete Arbeitsverhältnis ist von dem am 24. November 2011 vereinbarten Arbeitsverhältnis zu unterscheiden. Die Parteien haben im Vertrag vom 24. November 2011 nicht lediglich eine Entfristung des schon bestehenden Arbeitsverhältnisses vorgenommen. Sie haben vielmehr den befristeten Arbeitsvertrag mit Ablauf des 31. Dezember 2011 aufgehoben und zugleich zum 1. Januar 2012 ein neues Arbeitsverhältnis begründet. Damit liegt eine rechtliche Zäsur vor, welche dazu führt, dass es sich bei der Neubegründung des Arbeitsverhältnisses um eine Einstellung iSd. § 16 Abs. 2 TV-L handelt (vgl. BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 9, BAGE 144, 263). 37
- bb) Die Wirksamkeit der Kombination eines Aufhebungsvertrags mit einem Neuabschluss ist hier nicht zweifelhaft. Es ist nicht erkennbar, dass das beklagte Land diese Vertragsgestaltung der Klägerin vorgegeben hat um die Anwendbarkeit von § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L auszuschließen. Deshalb kann offenblei- 38

ben, unter welchen Umständen eine diesbezügliche Inhaltskontrolle des neuen Arbeitsvertrags zu erfolgen hat.

2. Die Klägerin kann die begehrte Vergütung auch nicht gemäß § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L beanspruchen. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei entschieden, dass sie tarifgerecht nach § 16 Abs. 2 Satz 1 TV-L vergütet wird. 39

a) Einschlägige Berufserfahrung ist nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2 TV-L eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit. Um einschlägige Berufserfahrung handelt es sich demnach, 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, die er nach seiner Einstellung auszuüben hat (*BAG 5. Juni 2014 - 6 AZR 1008/12 - Rn. 31, BAGE 148, 217; 27. März 2014 - 6 AZR 571/12 - Rn. 17, BAGE 148, 1*). Das Entgeltsystem des TV-L geht davon aus, dass es keine entgeltgruppenübergreifende Berufserfahrung gibt (*BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 21; zu § 17 Abs. 4 TVöD-AT vgl. BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 1067/12 - Rn. 15*). 40

b) Folglich ist die in einem früheren Arbeitsverhältnis gewonnene Berufserfahrung nicht allein deshalb einschlägig, weil sie mit der Tätigkeit in einer höheren Entgeltgruppe erworben wurde. Eine einschlägige Berufserfahrung muss den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, ohne nennenswerte Einarbeitungszeit die Tätigkeit beim neuen Arbeitgeber auszuüben, weil die Vorbeschäftigung qualitativ im Wesentlichen die gesamte inhaltliche Breite der aktuellen Beschäftigung abdeckte (*vgl. BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 1088/12 - Rn. 22*). Die Tarifvertragsparteien durften typisierend davon ausgehen, dass eine mit einer höherwertigen Tätigkeit erlangte Berufserfahrung nicht per se der Tätigkeit in einer niedrigeren Entgeltgruppe zugutekommt. Dies entspricht den oftmals gänzlich unterschiedlichen Anforderungen. Berufserfahrungen, die in Kombination mit 41

einer entsprechenden Grundqualifikation zur Ausübung einer höher vergüteten Tätigkeit befähigen, können sich bei der Verrichtung einer niedriger eingruppierten Tätigkeit als unzureichend oder sogar nutzlos erweisen.

c) Entgegen der Ansicht der Klägerin ist § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L bei der Auslegung von § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L nicht zu berücksichtigen. Dies würde die dargestellte grundsätzliche Unterscheidung zwischen der Stufenzuordnung bei Einstellung und im bestehenden Arbeitsverhältnis konterkarieren. Zudem soll mit § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L - wie ausgeführt - eine begrenzte finanzielle Besitzstandssicherung erfolgen und keine Berufserfahrung entgeltgruppenübergreifend honoriert werden. 42

d) Die Nichtberücksichtigung der in einer höheren Entgeltgruppe erworbenen Berufserfahrung verstößt nicht gegen § 4 Abs. 2 TzBfG. Sie gilt unabhängig davon, ob diese Berufserfahrung im Rahmen eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnisses erworben wurde. Eine Diskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer ist auch nicht gegeben, weil der vorher befristet Beschäftigte ggf. nachweisen muss, dass seine zuvor in einer höheren Entgeltgruppe gewonnene Berufserfahrung einschlägig ist. Die damit verbundenen Schwierigkeiten betreffen auch einen vormals unbefristet Beschäftigten. Es ist nicht ersichtlich, dass befristet Beschäftigte diesen Nachweis schwerer führen können als früher unbefristet Beschäftigte. Die Klägerin hat insoweit lediglich behauptet, bei befristeten Arbeitsverhältnissen sei ein Wechsel der Tätigkeit wahrscheinlicher. Einen Beleg für diese These hat sie nicht angeführt. Die Behauptung ist auch nicht offenkundig zutreffend, denn in unbefristeten Arbeitsverhältnissen finden ebenfalls Tätigkeitswechsel statt. 43

e) Die Klägerin hat nicht nachgewiesen, dass sie einschlägige Berufserfahrung iSd. § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L für die neue Tätigkeit in der Poststelle vorzuweisen hat. Die diesbezüglichen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die zugrundeliegenden Feststellungen greift die Revision nicht an. 44

3. Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf die streitige Vergütung gemäß § 16 Abs. 2a TV-L. 45
- a) Der Anwendungsbereich der Vorschrift ist nicht eröffnet. § 16 Abs. 2a TV-L erfasst nur den Wechsel von einem anderen Arbeitgeber. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Norm. Die in Bezug genommenen Regelungen des § 34 TV-L beziehen sich ausschließlich auf den Wechsel zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des TV-L erfasst werden, sowie auf einen Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber. Dies entspricht Sinn und Zweck der Norm, welche die Mobilität und den Arbeitskräfteaustausch zwischen verschiedenen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes erleichtern soll (*Spelge in Groeger Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst 2. Aufl. Teil 8 Rn. 43*). § 16 Abs. 2a TV-L findet daher keine Anwendung, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis endet und im Anschluss daran ein weiteres - befristetes oder unbefristetes - Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber vereinbart wird (*Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L Stand Mai 2012 Teil II § 16 Rn. 68d; BeckOK TV-L/Felix Stand 1. September 2015 § 16 Rn. 27h; Spelge aaO; vgl. auch Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen TV-L Stand Oktober 2009 Teil B 1 § 16 Rn. 38: „in der Regel“*). 46
- b) Die von der Klägerin geforderte Eröffnung eines entsprechenden Ermessensspielraums durch eine „ergänzende“ Anwendung des § 16 Abs. 2a TV-L ist nicht zulässig. Eine für eine Analogie erforderliche Regelungslücke ist nicht feststellbar (*vgl. BAG 13. November 2014 - 6 AZR 1055/12 - Rn. 33 mwN*). § 16 Abs. 2a TV-L stellt im System der Stufenzuordnung eine abschließende Spezialregelung dar. Die Unterscheidung zwischen einer Wiedereinstellung und einer vorangegangenen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist § 16 TV-L nicht fremd. Die Tarifvertragsparteien haben auch hinsichtlich der Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung danach differenziert, ob diese beim selben oder einem anderen Arbeitgeber erworben wurde (§ 16 Abs. 2 Sätze 2 und 3 TV-L). 47

4. Die Klägerin hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 48

Fischermeier

Spelge

Krumbiegel

Lorenz

Lauth