

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 27. April 2017
- 6 AZR 459/16 -
ECLI:DE:BAG:2017:270417.U.6AZR459.16.0

I. Arbeitsgericht Magdeburg

Urteil vom 8. April 2015
- 3 Ca 2449/14 E -

II. Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Urteil vom 3. Mai 2016
- 6 Sa 150/15 -

Entscheidungsstichwort:

Stufenaufstieg nach § 16 Abs. 3 TVöD-V

BUNDEARBEITSGERICHT



6 AZR 459/16
6 Sa 150/15
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. April 2017

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Lorenz und Kammann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 3. Mai 2016 - 6 Sa 150/15 - im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, als es das Urteil des Arbeitsgerichts Magdeburg vom 8. April 2015 - 3 Ca 2449/14 E - auf die Berufung der Beklagten hinsichtlich des Vergütungsantrags in Höhe von 2.261,90 Euro und des Feststellungsantrags abgeändert und die Klage abgewiesen hat. Insoweit wird die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.
2. Von den Kosten des Rechtsstreits erster Instanz hat die Klägerin 21 % zu tragen, die Beklagte 79 %. Von den Kosten des Rechtsstreits zweiter und dritter Instanz fallen der Klägerin 12 % zur Last, der Beklagten 88 %.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den tariflichen Stufenaufstieg der Klägerin. 1

Die Klägerin war zunächst auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags in der Zeit vom 22. Oktober 2012 bis 25. August 2013 als Sachbearbeiterin im Bereich Aus- und Fortbildung bei der beklagten Landeshauptstadt beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis war aufgrund vertraglicher Verweisung die Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) anzuwenden. Die Klägerin war mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 6 TVöD-V betraut. Nach dem Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses war sie vom 26. August 2013 bis 16. September 2013 arbeitslos. Zum 17. September 2013 nahm die Klägerin unter Bezugnahme auf den TVöD-V ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als Sachbearbeiterin im Bereich Aus- und Fortbildung der Beklagten auf. Die Beklagte ordnete sie bis August 2014 der Stufe 1 und seit September 2014 der Stufe 2 der Entgeltgruppe 6 TVöD-V zu. 2

Der TVöD-V lautet auszugsweise:

3

„§ 16 Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. ...
- (2) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ³Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.
- (2a) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.
- ...
- (3) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 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.
- ...

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

...

- (3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 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 bzw. 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 bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf 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. ...“

Nach erfolgloser Geltendmachung mit Schreiben vom 25. September 2013 hat die Klägerin die Feststellung verlangt, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie seit 9. Oktober 2013 nach Stufe 2 der Entgeltgruppe 6 TVöD-V zu vergüten. Darüber hinaus hat die Klägerin Differenzvergütung für den Zeitraum vom 9. Oktober 2013 bis 16. September 2014 beansprucht. Sie hat die Auffassung vertreten, § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V sei unter Berücksichtigung von § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. e TVöD-V dahin auszulegen, dass kurze rechtliche Un-

4

terbrechungen bei der Berechnung der Stufenlaufzeit unschädlich seien. Eine andere rechtliche Beurteilung verstoße gegen § 4 Abs. 2 TzBfG.

Die Klägerin hat beantragt,

5

die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.555,85 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 165,78 Euro brutto seit 1. November 2013, aus jeweils 226,19 Euro brutto seit 1. Dezember 2013, 1. Januar 2014, 1. Februar 2014, 1. März 2014, 1. April 2014, 1. Mai 2014, 1. Juni 2014, 1. Juli 2014, 1. August 2014 und 1. September 2014 sowie aus 128,17 Euro brutto seit 1. Oktober 2014 zu zahlen und hierüber eine Abrechnung zu erteilen;

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr seit 9. Oktober 2013 Arbeitsentgelt nach der Stufe 2 der Entgeltgruppe 6 TVöD-V zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, die in dem befristeten Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit sei für die Stufenlaufzeit nicht zu berücksichtigen, weil die beiden Arbeitsverhältnisse rechtlich unterbrochen gewesen seien. Anders als in der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L sei in §§ 16 und 17 TVöD-V nicht bestimmt, dass rechtliche Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses in einem bestimmten zeitlichen Umfang für die Stufenlaufzeit unschädlich seien.

6

Das Arbeitsgericht hat der Feststellungs- und der Leistungsklage für die Zeit ab November 2013 stattgegeben und die Klage im Übrigen abgewiesen. Neben der getroffenen Feststellung hat das Arbeitsgericht die Beklagte verurteilt, an die Klägerin 2.261,90 Euro nebst gestaffelten Zinsen zu zahlen und hierüber anschließend eine Abrechnung zu erteilen. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und die Klage auf die Berufung ausschließlich der Beklagten insgesamt abgewiesen. Mit der Revision hat die Klägerin zunächst das Ziel verfolgt, das erstinstanzliche Urteil wiederherzustellen. In der Revisionsverhandlung hat sie die Revision hinsichtlich der Abweisung des auf Abrechnung gerichteten Antrags zurückgenommen.

7

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Die noch rechtshängige Klage hat in der Sache Erfolg. Die Klägerin hatte bereits für die Zeit vom 1. November 2013 bis 31. August 2014 Anspruch auf Vergütung aus der Stufe 2 der Entgeltgruppe 6 TVöD-V. Die in dem früheren befristeten Arbeitsverhältnis erworbene Berufserfahrung von etwas mehr als zehn Monaten war bei gesetzeskonformer Auslegung des § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V und nach dem tariflichen Regelungskonzept bei der Stufenlaufzeit zu berücksichtigen. Die Klägerin war deshalb schon seit 1. November 2013 der Stufe 2 der Entgeltgruppe 6 TVöD-V zugeordnet. 8

A. Für die Stufenzuordnung der Klägerin in dem seit 17. September 2013 bestehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis ist im Ausgangspunkt § 16 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 Alt. 1 TVöD-V maßgeblich. 9

I. Nach § 16 Abs. 2 Satz 1 TVöD-V werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt die oder der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 Alt. 1 TVöD-V in die Stufe 2. 10

II. Bei der Begründung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses der Parteien zum 17. September 2013 handelte es sich um eine Einstellung iSv. § 16 Abs. 2 TVöD-V. Das frühere Arbeitsverhältnis endete mit dem 25. August 2013 aufgrund seiner Befristung. Der Begriff der Einstellung iSv. § 16 Abs. 2 TVöD-V erfasst auch die Wiederbegründung eines Arbeitsverhältnisses nach einer rechtlichen Unterbrechung. Die Tarifvertragsparteien haben nicht zwischen Neueinstellungen und Wiedereinstellungen unterschieden (*vgl. im Einzelnen für § 16 Abs. 2 TV-L: BAG 17. Dezember 2015 - 6 AZR 432/14 - Rn. 17 ff.; 3. Juli 2014 - 6 AZR 1088/12 - Rn. 24; 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 15 ff.; 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 8 ff., BAGE 144, 263; für § 16 Abs. 2 TVöD-AT (VKA) BAG 27. Januar 2011 - 6 AZR 382/09 - Rn. 17 ff.*). 11

III. Das Arbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass die Klägerin die Stufe 2 der Entgeltgruppe 6 TVöD-V nicht schon bei ihrer Neueinstellung am 17. September 2013, sondern erst am 1. November 2013 erreichte, obwohl die beiden inhaltlich gleichartigen und eingruppierungsrechtlich gleichwertigen Arbeitsverhältnisse in ihrer Dauer bei Anwendung von § 16 Abs. 3 Satz 1 erster Spiegelstrich TVöD-V zusammenzurechnen sind. Bei ihrer Wiedereinstellung am 17. September 2013 wies die Klägerin erst etwas mehr als zehn Monate einschlägige Berufserfahrung auf und erreichte noch nicht die Jahresfrist des § 16 Abs. 2 Satz 2 Alt. 1 TVöD-V. Sie war daher zunächst nicht der Stufe 2, sondern noch der Stufe 1 der Entgeltgruppe 6 TVöD-V zuzuordnen. Die „angebrochene“ Stufenlaufzeit war für den Stufenaufstieg nach § 16 Abs. 3 Satz 1 erster Spielstrich TVöD-V aber - anders als die Zeit der Unterbrechung selbst - zu berücksichtigen (vgl. BAG 17. März 2016 - 6 AZR 96/15 - Rn. 28; *Spelge in Groeger Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst 2. Aufl. Teil 8 Rn. 52 f., 57*). Die Klägerin erreichte die Stufe 2 deswegen im November 2013. Nach § 17 Abs. 1 TVöD-V stand ihr ab 1. November 2013 das höhere Tabellenentgelt von monatlich 226,19 Euro brutto zu. Gegen die Abweisung ihres weiter gehenden Antrags auf Differenzvergütung durch das Arbeitsgericht hat sich die Klägerin nicht gewandt. Die Teilabweisung ist rechtskräftig.

12

1. Auf den Stufenaufstieg der Klägerin ist § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V anzuwenden. Es handelt sich um keine Stufenzuordnung bei der Einstellung nach § 16 Abs. 2a TVöD-V. § 16 Abs. 2a TVöD-V erfasst bereits nach seinem Wortlaut nur den Wechsel von einem anderen Arbeitgeber. Die in Bezug genommenen Regelungen des § 34 TVöD-V beziehen sich ausschließlich auf den Wechsel zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des TVöD-V erfasst werden, und auf den Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber. Das entspricht dem Zweck der Norm. Sie soll die Mobilität und den Arbeitskräfteaustausch zwischen verschiedenen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes erleichtern. § 16 Abs. 2a TVöD-V findet keine Anwendung, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis endet und im Anschluss daran ein weiteres - befristetes oder unbefristetes - Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber begründet wird (vgl. für § 16 Abs. 2a TV-L BAG 17. Dezember 2015 - 6 AZR 432/14 - Rn. 46).

13

2. Die beiden Arbeitsverhältnisse der Parteien sind in ihrer Dauer zusammenzurechnen. Dem steht nicht entgegen, dass Arbeitnehmer nach § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V die jeweils nächste Stufe nach bestimmten Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber erreichen. 14
- a) Im öffentlichen Dienst kommt es, anders als in diesem Fall, häufig zu mehrfachen Befristungen. Solchen mehrfach befristet beschäftigten Arbeitnehmern wird nur durch eine Addition der Dauer ihrer Arbeitsverhältnisse ermöglicht, dass ihre Berufserfahrung für den Stufenaufstieg berücksichtigt werden kann, solange es nicht zu einer schädlichen Unterbrechung kommt (*vgl. für § 16 Abs. 2 und Abs. 3 TV-L: BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 14, BAGE 144, 263; 23. September 2010 - 6 AZR 180/09 - Rn. 16, BAGE 135, 313*). 15
- b) Gegen eine Zusammenrechnung der Dauer der beiden Arbeitsverhältnisse spricht nicht, dass § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V im Unterschied zu § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-V keine Anrechnung von Berufserfahrung aus früheren Arbeitsverhältnissen vorsieht. Die Regelungen in § 16 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 1 TVöD-V entsprechen den in § 16 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 1 TV-L getroffenen Bestimmungen. 16
- aa) Das Gebot der gesetzeskonformen Auslegung von Tarifnormen verbietet ein Verständnis des § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V dahin, dass Stufenlaufzeiten aus früheren befristeten Arbeitsverhältnissen generell unberücksichtigt bleiben. Ein solches Verständnis verstieße gegen § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG. Bei gesetzeskonformer Auslegung von § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V beginnt die Stufenlaufzeit mit der Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer Stufe seiner Entgeltgruppe nach seiner Einstellung nicht neu zu laufen, wenn er bereits zuvor befristet bei demselben Arbeitgeber im Rahmen einer gleichartigen und gleichwertigen Tätigkeit beschäftigt war. Das gilt jedenfalls dann, wenn es zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen kommt. In einem solchen Fall ist die Stufenlaufzeit aus dem befristeten Arbeitsverhältnis auf die neue Stufenlaufzeit anzurechnen. Es 17

kommt nicht darauf an, ob die Einstellung erneut befristet erfolgt oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet wird (*vgl. für § 16 Abs. 2 und Abs. 3 TV-L BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 18 mwN, BAGE 144, 263*).

bb) Tarifnormen sind grundsätzlich so auszulegen, dass sie nicht in Widerspruch zu höherrangigem Recht stehen. Tarifvertragsparteien wollen im Zweifel Regelungen treffen, die mit höherrangigem Recht übereinstimmen. Lässt eine Tarifnorm eine Auslegung zu, die zu einem mit höherrangigem Recht zu vereinbarenden Ergebnis führt, ist sie in diesem Sinn anzuwenden (*vgl. BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 1088/12 - Rn. 21; 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 19 mwN, BAGE 144, 263*). 18

cc) Bliebe die „einschlägige“ Berufserfahrung aus früheren befristeten, nicht über ein halbes Jahr zurückliegenden Arbeitsverhältnissen für den Stufenaufstieg unberücksichtigt, verstieße § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V gegen § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG. 19

(1) Die tariflichen Regelungen der Stufenzuordnung und des Stufenaufstiegs im TVöD-V hätten dann zur Folge, dass Arbeitnehmer, die vergleichbare Tätigkeiten über einen gleich langen Zeitraum hinweg versehen und im tariflichen Sinn einschlägige Berufserfahrung erwerben, abhängig von ihrem Status als befristet oder unbefristet Beschäftigte ein unterschiedlich hohes Entgelt erhielten. Die von der insoweit heranzuziehenden Vergleichsgruppe der durchgehend unbefristet Beschäftigten erworbene Berufserfahrung würde bei gleich langen Beschäftigungszeiten höher honoriert als die in befristeten Arbeitsverhältnissen erlangte Berufserfahrung. Diese Nachteile beruhten darauf, dass die Stufenlaufzeit bei einem derartigen Normverständnis nach der erneuten Einstellung jeweils wieder voll durchlaufen werden müsste. Die bei der Stufenzuordnung nicht verbrauchten Restlaufzeiten könnten für den Stufenaufstieg nach § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V nicht berücksichtigt werden (*vgl. BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 21 mwN, BAGE 144, 263*). 20

(2) Ein solches Normverständnis wäre mit § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG nicht zu vereinbaren. 21

(a) Nach § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG müssen für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer berücksichtigt werden, wenn es sich - wie hier - um wiederholte Einstellungen für eine zumindest gleichwertige Tätigkeit handelt. Verrichten Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen identische Aufgaben wie Dauerbeschäftigte, erlangen sie die gleiche Berufserfahrung (*sog. horizontale Wiedereinstellungen*, vgl. BAG 17. Dezember 2015 - 6 AZR 432/14 - Rn. 24 mwN; sh. zu *sog. vertikalen Wiedereinstellungen auf geringer- oder höherwertigen Stellen*, die § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG nicht unterfallen: BAG 17. Dezember 2015 - 6 AZR 432/14 - Rn. 25 ff.; 3. Juli 2014 - 6 AZR 1067/12 - Rn. 14 f., BAGE 148, 312; 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 29; sh. auch BAG 14. September 2016 - 4 AZR 456/14 - Rn. 51; Paul öAT 2017, 67, 68 ff.). Eine Unterscheidung zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern ist nur erlaubt, wenn eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG konkretisiert den Grundsatz der Nichtdiskriminierung in § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG und stellt klar, dass ua. bei Entgeltansprüchen, die von zurückzulegenden Beschäftigungszeiten abhängen, für befristet Beschäftigte dieselben Zeiten wie für unbefristet Beschäftigte zu berücksichtigen sind (vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 16). Mit § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG wird Paragraph 4 Nr. 4 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge umgesetzt, 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 (*Rahmenvereinbarung*; vgl. BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 24, BAGE 144, 263).

22

(b) Die Rahmenvereinbarung, vor allem ihr Paragraph 4, soll verhindern, dass befristete Arbeitsverhältnisse von einem Arbeitgeber benutzt werden, um diesen Arbeitnehmern Rechte vorzuenthalten, die Dauerbeschäftigten zuerkannt werden. Deshalb muss Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung als Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der Union verstanden werden, der nicht restriktiv ausgelegt werden darf (vgl. EuGH 14. September 2016 - C-596/14 - [*de Diego Porras*] Rn. 26 f.; 9. Juli 2015 - C-177/14 - [*Regojo Dans*] Rn. 41 f.). Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung verlangt, dass vergleichbare

23

Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden, sofern eine solche Behandlung nicht objektiv gerechtfertigt ist (vgl. für die st. Rspr. EuGH 8. September 2011 - C-177/10 - [Rosado Santana] Rn. 65, Slg. 2011, I-7907; 13. September 2007 - C-307/05 - [Del Cerro Alonso] Rn. 37 f., Slg. 2007, I-7109 mit Anm. Höland ZESAR 2009, 184, 188). Würde § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V ausgelegt, wie es das Landesarbeitsgericht getan hat, wären befristet Beschäftigte mit einschlägiger, bei der Stufenzuordnung nicht voll berücksichtigter Berufserfahrung ungerechtfertigt benachteiligt. Eine solche Ungleichbehandlung vergleichbarer Sachverhalte untersagt § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG in Umsetzung von Paragraph 4 Nr. 4 der Rahmenvereinbarung (vgl. für § 16 Abs. 2 und Abs. 3 TV-L BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 28, BAGE 144, 263 in Abkehr von der früheren st. Rspr.: sh. zuletzt BAG 18. Januar 2012 - 6 AZR 496/10 - Rn. 24 ff.; 27. Januar 2011 - 6 AZR 382/09 - Rn. 18 f., 20 ff.).

(c) Befristet und unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, die identische oder ähnliche Aufgaben versehen, sind nach § 3 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vergleichbar. Das gilt auch hinsichtlich ihrer Berufserfahrung (zu diesem Erfordernis zB EuGH 14. September 2016 - C-596/14 - [de Diego Porras] Rn. 40 mwN; 13. März 2014 - C-38/13 - [Nierodzik] Rn. 30). Der einzige Unterschied zwischen diesen Arbeitnehmergruppen besteht darin, dass die Rechtsbeziehung mit dem Arbeitgeber im einen Fall befristet, im anderen Fall auf Dauer angelegt ist (vgl. EuGH 18. Oktober 2012 - C-302/11 bis C-305/11 - [Valenza ua.] Rn. 44 ff.; 8. September 2011 - C-177/10 - [Rosado Santana] Rn. 69 f., Slg. 2011, I-7907; BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 30, BAGE 144, 263). 24

(d) Für die uneingeschränkte Berücksichtigung der erworbenen Berufserfahrung in § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V nur bei den unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern gibt es keinen sachlichen Grund, der diese unterschiedliche Behandlung rechtfertigte. 25

(aa) Ein sachlicher Grund iSv. Paragraph 4 Nr. 1 und/oder Nr. 4 der Rahmenvereinbarung und damit iSv. § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG besteht nur, wenn die Un- 26

gleichbehandlung einem echten Bedarf entspricht sowie geeignet und erforderlich ist, das verfolgte Ziel zu erreichen. Erforderlich sind konkrete Umstände, die die Differenzierung aufgrund objektiver und transparenter Kriterien rechtfertigen. Geeignet sind nur solche Kriterien, die nicht allgemein und abstrakt auf die Beschäftigungsdauer abstellen (vgl. *EuGH 22. Dezember 2010 - C-444/09 und C-456/09 - [Gavieiro Gavieiro ua.] Rn. 57, Slg. 2010, I-14031*). Gerechtfertigt sein kann eine Ungleichbehandlung aufgrund der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung befristete Verträge geschlossen worden sind, und aufgrund ihrer Wesensmerkmale. Eine Rechtfertigung kann auch darauf beruhen, dass ein legitimes sozialpolitisches Ziel verfolgt wird (vgl. *EuGH 14. September 2016 - C-596/14 - [de Diego Porras] Rn. 45; 9. Juli 2015 - C-177/14 - [Regojo Dans] Rn. 55, jeweils mwN*).

(bb) Die unterschiedliche Behandlung befristeter Beschäftigter und Dauerbeschäftigter kann dagegen nicht allein damit gerechtfertigt werden, dass sie in einer allgemeinen, abstrakten Regelung des nationalen Rechts, etwa in einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, vorgesehen ist (vgl. *nur EuGH 14. September 2016 - C-596/14 - [de Diego Porras] Rn. 46; 9. Juli 2015 - C-177/14 - [Regojo Dans] Rn. 54; grundlegend EuGH 13. September 2007 - C-307/05 - [Del Cerro Alonso] Rn. 57, Slg. 2007, I-7109*). Der bloße Umstand, dass es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, reicht als sachlicher Grund nicht aus (vgl. *EuGH 22. Dezember 2010 - C-444/09 und C-456/09 - [Gavieiro Gavieiro ua.] Rn. 56, Slg. 2010, I-14031*). Ebenso wenig kann der Umstand, dass nach dem nationalen Recht ein neues Arbeitsverhältnis begründet wurde, einen sachlichen Grund iSv. Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung darstellen (vgl. *EuGH 18. Oktober 2012 - C-302/11 bis C-305/11 - [Valenza ua.] Rn. 65*). Sonst „liefen“ die Ziele der Rahmenvereinbarung und der Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung „leer“. Die für befristete Beschäftigte ungünstige Situation würde fortgeschrieben (vgl. *zB EuGH 18. Oktober 2012 - C-302/11 bis C-305/11 - [Valenza ua.] Rn. 52, 65*). Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung ist deshalb auch auf Folgearbeitsverhältnisse, unabhängig davon, ob sie befristet oder unbefristet sind, und auf die unterschiedlichsten Formen der in früheren Arbeitsverhältnissen erworbenen sog.

27

Anwartschaften anzuwenden (vgl. BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 33, BAGE 144, 263).

(cc) Nach diesen Grundsätzen besteht kein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung von befristet und unbefristet Beschäftigten beim Stufenaufstieg nach § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V. Zunächst oder ständig befristet Beschäftigte erlitten bei der Stufenlaufzeit nur deswegen Nachteile, weil sie ihre Berufserfahrung in einem oder mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen erworben hätten. Der Stufenaufstieg im Entgeltsystem des TVöD-V soll die gewonnene Berufserfahrung honorieren. Die Tarifvertragsparteien sind davon ausgegangen, dass die Beschäftigten durch die Ausübung der ihnen übertragenen Tätigkeit laufend Kenntnisse und Erfahrungen sammeln, die die Arbeitsqualität und Arbeitsquantität verbessern (vgl. für den TV-L: BAG 27. März 2014 - 6 AZR 571/12 - Rn. 21, BAGE 148, 1; 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 34, BAGE 144, 263; für den TVöD-AT (VKA) BAG 27. Januar 2011 - 6 AZR 526/09 - Rn. 35, BAGE 137, 80). Es spricht nichts dafür, dass die Tarifvertragsparteien die in befristeten Arbeitsverhältnissen erworbene Berufserfahrung geringer gewichten wollten als die in unbefristeten Arbeitsverhältnissen erworbene. Dem steht schon entgegen, dass die Berufserfahrung aus befristeten Arbeitsverhältnissen bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-V berücksichtigt wird. Unabhängig davon gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien den Personenkreis der befristet Beschäftigten entgegen dem Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 2 TzBfG gegenüber unbefristet Beschäftigten zurücksetzen wollten (vgl. für § 16 Abs. 2 und Abs. 3 TV-L BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 34, BAGE 144, 263).

c) Einer Addition der beiden Arbeitsverhältnisse steht auch nicht entgegen, dass der TVöD-V keine Protokollerklärung enthält, die der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L entspricht.

aa) Nach dieser Protokollerklärung besteht ein zu berücksichtigendes vorheriges Arbeitsverhältnis außerhalb des Wissenschaftsbereichs, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt. Die Tarifvertragsparteien

des TV-L haben dabei berücksichtigt, dass die einschlägige Berufserfahrung bei kurzen rechtlichen Unterbrechungen in einem neuen Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber typischerweise von Beginn an verwertbar ist. Im Rahmen ihrer Einschätzungsprärogative haben sie den unschädlichen Zeitraum für den Personenkreis, der dem der Klägerin entspricht, auf sechs Monate festgelegt (vgl. BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 35, BAGE 144, 263).

bb) Diese Erwägungen sind auch ohne eine entsprechende Protokollerklärung auf den Stufenaufstieg nach § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V zu übertragen. Rechtliche Unterbrechungen von weniger als einem Monat im Kalenderjahr unterfallen zwar nicht dem Tatbestand des § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. e TVöD-V, der nur sog. tatsächliche Unterbrechungen erfasst. Die unbewusste Regelungslücke ist aber dahin zu schließen, dass kurze rechtliche Unterbrechungen von höchstens sechs Monaten zwischen zwei Arbeitsverhältnissen ebenso wie in der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L nicht zu einem Verlust von Erfahrungswissen führen (vgl. *Spelge in Groeger Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst 2. Aufl. Teil 8 Rn. 56; zu planwidrigen Regelungslücken in Tarifverträgen zB: BAG 16. April 2015 - 6 AZR 142/14 - Rn. 37 ff., BAGE 151, 263; 3. Juli 2014 - 6 AZR 1088/12 - Rn. 23 f.*). Eine solche Schließung entspricht dem Regelungskonzept der Tarifvertragsparteien des TVöD-V.

31

(1) Bei dieser lückenschließenden Auslegung von § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V geht es nicht mehr um eine gesetzeskonforme Interpretation, die den Verstoß gegen ein Diskriminierungsverbot abwenden soll. Die in diesem Zusammenhang maßgeblichen Vergleichsgruppen der rechtlich unterbrochen befristet und der rechtlich unterbrochen unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer werden nicht ungleichbehandelt. Es kommt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht darauf an, dass von einer angenommenen schädlichen Unterbrechung wegen der im TVöD-V fehlenden Protokollerklärung sowohl unbefristet als auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer betroffen wären. § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V ist so auszulegen, dass jedenfalls rechtliche Unterbrechungen von höchstens sechs Monaten bei befristet und unbefristet Beschäftigten unschädlich sind.

32

(2) Die Tarifvertragsparteien des TVöD-V sind ebenso wie die Tarifvertragsparteien des TV-L davon ausgegangen, dass Arbeitnehmer durch die Ausübung identischer Tätigkeiten laufend Kenntnisse und Erfahrungen sammeln, die die Arbeitsgüte und Arbeitsmenge verbessern (*vgl. für den TV-L BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 34, BAGE 144, 263; für den TVöD-AT (VKA) BAG 27. Januar 2011 - 6 AZR 526/09 - Rn. 35, BAGE 137, 80*). Bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TVöD-V und dem Stufenaufstieg nach § 16 Abs. 3 TVöD-V ist erworbene Berufserfahrung nur zu berücksichtigen, wenn sie im Tarifsinn einschlägig und dem Arbeitnehmer daher bei seiner aktuellen Tätigkeit nützlich ist (*vgl. für § 16 Abs. 2 TV-L BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 20 mwN*). 33

(3) Der Tarifzweck zu honorierender Berufserfahrung zeigt sich an der tariflichen Systematik. Ein Verlust von Erfahrungswissen ist nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang jedenfalls bei einer höchstens sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung aus Sicht der Tarifvertragsparteien des TVöD-V nicht zu erwarten. 34

(a) Das kommt für die Stufenzuordnung bei der Einstellung in § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-V ebenso wie in § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L deutlich zum Ausdruck, wenn dort anders als nach dem Wortlaut des § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V/TV-L keine ununterbrochene Tätigkeit verlangt wird. 35

(b) Auch § 17 Abs. 3 TVöD-V spricht für ein solches Auslegungsergebnis. Der Zusammenhang der Norm zeigt, dass es sich bei den dort geregelten Sachverhaltsgestaltungen ausschließlich um sog. tatsächliche Unterbrechungen rechtlich fortbestehender Arbeitsverhältnisse handelt. Das gilt auch für Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr nach § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. e TVöD-V. § 17 Abs. 3 TVöD-V ergänzt § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V. Die Stufenlaufzeit ist nach § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V die Zeit einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei dem betreffenden Arbeitgeber. Wegen des Zwecks, Berufserfahrung zu honorieren, genügt es nicht, dass das Arbeitsverhältnis nur rechtlich besteht. Der Arbeitnehmer muss grundsätzlich auch arbeiten. Davon macht § 17 Abs. 3 36

TVöD-V in einem geschlossenen System für bestimmte tatsächliche Unterbrechungen Ausnahmen. § 17 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V regelt, welche tatsächlichen Unterbrechungen Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit gleichstehen. § 17 Abs. 3 Satz 2 TVöD-V bestimmt, welche tatsächlichen Unterbrechungen zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden, aber für die weitere Stufenlaufzeit unschädlich sind. § 17 Abs. 3 Satz 3 TVöD-V behandelt Fälle, in denen tatsächliche Unterbrechungen zum Verlust der zuvor erreichten Stufe führen. Auch in Zeiten ruhender Arbeitspflicht kann keine weitere einschlägige Berufserfahrung innerhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses gewonnen werden. Dennoch sieht § 17 Abs. 3 TVöD-V teilweise erheblich längere Zeiträume als sechsmonatige tatsächliche Unterbrechungen vor, die bereits zurückgelegte Stufenlaufzeiten unberührt lassen (*vgl. zB § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b TVöD-V; zu den § 17 Abs. 3 TVöD-V verwandten Normen anderer Tarifwerke Vogel öAT 2011, 123, 124*). § 17 Abs. 3 TVöD-V entspricht im Wesentlichen § 17 Abs. 3 TV-L.

IV. Die Klägerin kann nach § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB Verzugszinsen für die einzelnen monatlichen Differenzvergütungsbeträge jeweils ab dem ersten Tag des Folgemonats verlangen. Verzugszinsen sind nach § 187 Abs. 1 BGB ab dem Tag nach dem tariflich bestimmten Zahltag zu entrichten (*vgl. BAG 26. Januar 2017 - 6 AZR 440/15 - Rn. 36; 4. August 2016 - 6 AZR 237/15 - Rn. 43*). § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD-V bestimmt, dass die Zahlung des Entgelts am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat erfolgt. 37

B. Die Revision hat auch hinsichtlich des noch rechtshängigen Feststellungsantrags Erfolg. 38

I. Der Feststellungsantrag ist zulässig. Soweit sich die Feststellungsklage mit der bezifferten Leistungsklage überschneidet, ist die Klage als Zwischenfeststellungsklage nach § 256 Abs. 2 ZPO zulässig. Das für diesen Zeitraum festzustellende Rechtsverhältnis ist mit der Entscheidung über die Leistungsklage nicht erschöpfend geklärt. Die Frage, ob der Klägerin bereits seit 1. November 2013 Vergütung aus der Stufe 2 der Entgeltgruppe 6 TVöD-V zu- 39

steht, wirkt sich auch auf den Zeitpunkt ihres Aufstiegs in die höheren Stufen dieser Entgeltgruppe aus. Damit sind Rechtsfolgen aus der begehrten Feststellung möglich, die über das mit der erfolgreichen Leistungsklage Erreichte hinausgehen (vgl. BAG 26. Januar 2017 - 6 AZR 671/15 - Rn. 13; 12. Mai 2016 - 6 AZR 259/15 - Rn. 13).

II. Der Antrag, mit dem die Klägerin zuletzt festgestellt wissen will, dass die Beklagte verpflichtet ist, an sie seit 1. November 2013 Arbeitsentgelt aus der Stufe 2 der Entgeltgruppe 6 TVöD-V zu zahlen, ist begründet. Es gilt nichts anderes als für den auf Differenzvergütung gerichteten Leistungsantrag. 40

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2, §§ 565, 516 Abs. 3 ZPO. 41

Fischermeier

Gallner

Krumbiegel

Lorenz

Kammann