

3 Sa 926/15
5 Ca 633/15
(ArbG Augsburg)

Verkündet am: 25.02.2016

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger, Berufungsbeklagter und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

D.
D-Straße, D-Stadt

- Beklagter, Berufungskläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

C.
C-Straße, C-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. Februar 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Brandl und Hiltner

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 27.09.2015 – 5 Ca 633/15 – abgeändert und die Klage abgewiesen.**
- II. Die Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.**
- III. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.**
- IV. Die Revision wird für den Kläger zugelassen, soweit Ansprüche ab 01.01.2014 geltend gemacht werden.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beschäftigungszeiten aus einem früheren Arbeitsverhältnis bei der Stufenzuordnung im Entgeltsystem des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu berücksichtigen sind.

Der Kläger ist seit dem 02.05.2011 bei dem beklagten D. am E. in D-Stadt beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TV-L Anwendung, dessen § 16 wie folgt lautet:

„Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.
- (2) ¹Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügen Beschäftigte über eine einschlä-

gige 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.³ Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren - in Stufe 3.⁴ Unabhängig 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.“

Protokollerklärung zu § 16 II:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit.

...

3. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des S. 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.“

(3) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 – nach den 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 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

...

In § 37 TV-L ist die Ausschlussfrist wie folgt geregelt:

- „(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leitungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus dem Sozialplan.“

Die Beklagte ordnete den Kläger zu Beginn des Arbeitsverhältnisses der Entwicklungsstufe 3 und ab Mai 2014 der Entwicklungsstufe 4 der Entgeltgruppe 10 TV-L aufgrund der bei ihm bestehenden Berufserfahrung von insgesamt zehn Jahren bei einem anderen Arbeitgeber nach § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L zu. Bei Anrechnung dieser zehnjährigen Berufserfahrung wäre der Kläger in die Entwicklungsstufe 5 der Entgeltgruppe 10 TV-L eingeordnet worden.

Mit Schreiben vom 26.06.2014 hat der Kläger erfolglos einen Antrag auf rückwirkende Korrektur der Stufenzuordnung gestellt und sich dafür auf Art. 7 der VO (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 05.04.2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union und Art. 45 Abs. 2 AEUV gestützt.

Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 lautet:

„Ein Arbeitnehmer, der Staatsangehöriger eines Mitgliedsstaats ist, darf auf Grund seiner Staatsangehörigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Mitgliedsstaaten hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere im Hinblick auf Entlohnung, Kündigung und, falls er arbeitslos geworden ist, im Hinblick auf berufliche Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung, nicht anders behandelt werden als die inländischen Arbeitnehmer.“

Art. 45 AEUV bestimmt:

- (1) Innerhalb der Union ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleistet.

- 5 -

(2) Sie umfasst die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedsstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen.

(3) Sie gibt - vorbehaltlich der aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gerechtfertigten Beschränkungen - den Arbeitnehmern das Recht,

- a) ...
- b) sich zu diesem Zweck im Hoheitsgebiet der Mitgliedsstaaten frei zu bewegen;
- c) ...
- d) ...

(4) Dieser Artikel findet keine Anwendung auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung.

Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger Feststellung begehrt, dass der beklagte D. verpflichtet sei, ihm ab dem 02.05.2011 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 10 Entwicklungsstufe 5 des TV-L zu zahlen und etwaige Bruttonachzahlungsbeträge zu verzinsen. Des Weiteren hat er die Verurteilung des Beklagten begehrt, seit Mai 2011 die Differenzbeträge zwischen der Vergütung nach Entwicklungsstufe 3 bzw. 4 und der beanspruchten Entwicklungsstufe 5 der Entgeltgruppe 10 TV-L in Höhe von 27.326,03 € brutto und 2.221,70 € brutto zu zahlen. Der Kläger hat erstinstanzlich im Anschluss an die Entscheidung des EuGH vom 05.12.2013 - C 514/12 - die Auffassung vertreten, dass § 16 Abs. 2 TV-L gegen Art. 45 Abs. 2 AEUV bzw. Art. 7 Abs. 1 der VO (EU) Nr. 492/211 verstoße. Der Beklagte sei daher zur Nachzahlung der Differenzbeträge zwischen den Entwicklungsstufen 3 bzw. 4 und 5 rückwirkend seit dem 01.05.2011 verpflichtet. Die Ansprüche vor dem 31.12.2013 seien nicht verfallen, weil der Kläger erst mit dem Urteil des EuGH bzw. der nachfolgenden Information durch den Personalrat Kenntnis von seinen Ansprüchen erlangt hätte.

Die Beklagte hat für ihren Klageabweisungsantrag geltend gemacht, dass die Entscheidung des EuGH einen anderen Sachverhalt betreffe. Ansprüche vor dem 31.12.2013 wären gemäß § 37 Abs. 1 TV-L verfallen, da der Kläger seine Höhergruppierung erst mit Schreiben vom 26.06.2014 geltend gemacht habe.

Das Arbeitsgericht Augsburg hat durch Urteil vom 27.08.2015 - 5 Ca 633/15 - festgestellt, dass der beklagte D. verpflichtet sei, dem Kläger ab dem 01.01.2014 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 10 Entwicklungsstufe 5 des TV-L zu zahlen und etwaige Bruttonachzahlungsbeträge beginnend mit dem 01.02.2014 zu verzinsen sowie den beklagten D. zur Zahlung von 8.932,36 € brutto nebst Zinsen verurteilt und die Klage hinsichtlich der Zahlungsansprüche vor dem 31.12.2013 abgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht Augsburg ausgeführt, dass der Kläger Anspruch auf Entgelt nach der Entwicklungsstufe 5 der Entgeltgruppe 10 TV-L ab 01.01.2014 habe. Die Unterscheidung in § 16 Abs. 2 TV-L zwischen einer voll anzurechnenden einschlägigen Berufserfahrung aus einem Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber - § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L - und einer im geringeren Umfang anzurechnenden einschlägigen Berufserfahrung aus einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber - § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L - sei nicht mit Art. 45 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der VO (EU) NR. 492/2011 vereinbar. Sie stelle eine mittelbare Diskriminierung von grenzüberschreitend tätigen Beschäftigten dar, weil diese sog. Wanderarbeiter ihre Berufserfahrung sehr wahrscheinlich in einem anderen Mitgliedsstaat erworben hätten. Die fragliche Regelung, die sich auch auf im Inland tätige Arbeitnehmer auswirke, wirke sich stärker auf die sog. Wanderarbeiter aus. Die Regelung sei auch nicht durch ein im Vertrag genanntes legitimes Ziel oder zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt. Als Grund des Allgemeininteresses käme eine leistungs- und kenntnisgerechte Vergütung in Betracht. Eine Kenntnis von Verwaltungsstrukturen, Personalvertretung und Ansprechpartnern werde jedoch nicht nur bei im Wesentlichen derselben Tätigkeit, sondern durch einschlägige Berufserfahrung erworben. Durch das Erfordernis der einschlägigen Berufserfahrung werde darüber hinaus sichergestellt, dass nur Berufserfahrungen mit großer Sachnähe und damit Nützlichkeit für den Arbeitgeber angerechnet würden. Zudem rechtfertige das Ziel leistungs- und kenntnisgerechter Vergütung nicht die gravierenden Unterschiede wie sie sich wegen der Regelung in § 16 Abs. 3 TV-L in der Zukunft fortschrieben. Der Kläger sei deshalb so zu stellen, als hätte er zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses über die einschlägige Berufserfahrung bei demselben Arbeitgeber verfügt mit der zwischen den Parteien unstreitigen Folge, dass er von Beginn des Arbeitsverhältnisses an der Entwicklungsstufe 5 der Entgeltgruppe 10 TV-L hätte zugeordnet werden müssen. Allerdings seien die Ansprüche vor dem 31.12.2013 nach § 37 Abs. 1

Satz 1 TV-L verfallen. Der Kläger hätte vor dem Urteil des EuGH vom 05.12.2013 seine Ansprüche geltend machen können. Insoweit sei die Klage unbegründet und abzuweisen.

Das Urteil wurde dem Beklagten am 02.10.2015 zugestellt. Der Beklagte hat am 15.10.2015 Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 08.01.2016 am 07.12.2015 begründet. Dem Kläger wurde das Urteil am 08.10.2015 zugestellt. Er hat Berufung am Montag, den 09.11.2015, beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und die Berufung am 07.01.2016 begründet, nachdem die Berufungsbegründungsfrist vorher bis zum 08.01.2016 verlängert worden war.

Der Beklagte vertritt die Auffassung, dass die Regelungen in § 16 Abs. 2 TV-L nicht gegen Art. 45 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der VO (EU) Nr. 492/2011 verstießen. Die Entscheidung des EuGH vom 05.12.2013 sei nicht auf § 16 Abs. 2 TV-L übertragbar. § 16 Abs. 2 TV-L stelle für die Berücksichtigung von Dienstzeiten auf die „einschlägige Berufserfahrung“ ab, während die dem EuGH zur Entscheidung gestellte österreichische Regelung die bloße „Absolvierung von Dienstzeit“ ausreichen ließ. Auch werde die einschlägige Berufserfahrung, die bei anderen Arbeitgebern erworben worden sei, einheitlich behandelt. Eine durch den EuGH als unzulässig anzusehende unterschiedliche Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern liege somit nicht vor. Die Differenzierung nach der bei dem Beklagten gewonnenen „einschlägigen Berufserfahrung“ rechtfertige sich aus der größeren Sachnähe, der größeren Kenntnis von Verwaltungsstrukturen und weitere spezifischen Strukturen, die eine erheblich erhöhte Nützlichkeit für den Beklagten darstellten. Im Übrigen stützt sich der Beklagte auf das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 06.10.2015 - 7 Sa 773/15 -, veröffentlicht in juris. Die etwaigen vor dem 31.12.2013 begründeten Ansprüche seien nach § 37 Abs. 1 TV-L verfallen, für dessen Fristlauf es auf die Fälligkeit des Anspruchs ankomme. Ein hiervon abweichender Fristbeginn wäre nur anzunehmen, wenn es dem Gläubiger praktisch unmöglich sei, den Anspruch mit seinem Entstehen geltend zu machen. Ein solcher Fall läge nicht vor.

Der Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 27.08.2015, Az.: 5 Ca 633/15, abzuändern und die Klage vollumfänglich abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung des Beklagten zurückzuweisen und sinngemäß,

das Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg, Az. 5 Ca 633/15, abzuändern und

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger den sich aus weiteren 20.615,37 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus EUR 609,21 seit dem 01.06.2011, aus EUR 629,52 seit dem 01.07.2011, aus EUR 629,52 seit dem 01.08.2011 aus EUR 629,52 seit dem 01.09.2011, aus EUR 629,52 seit dem 01.10.2011, aus EUR 629,52 seit dem 01.11.2011, aus EUR 629,52 seit dem 01.12.2011, aus EUR 629,52 seit dem 01.01.2012, aus EUR 641,48 seit dem 01.02.2012, aus EUR 641,48 seit dem 01.03.2012, aus EUR 641,48 seit dem 01.04.2012, aus EUR 641,48 seit dem 01.05.2012, aus EUR 641,48 seit dem 01.06.2012, aus EUR 641,48 seit dem 01.07.2012, aus EUR 641,48 seit dem 01.08.2012, aus EUR 641,48 seit dem 01.09.2012, aus EUR 641,48 seit dem 01.10.2012, aus EUR 641,48 seit dem 01.11.2012, aus EUR 641,48 seit dem 01.12.2012, aus EUR 641,48 seit dem 01.01.2013, aus EUR 658,48 seit dem 01.02.2013, aus EUR 658,48 seit dem 01.03.2013, aus EUR 658,48 seit dem 01.04.2013, aus EUR 658,48 seit dem 01.05.2013, aus EUR 658,48 seit dem 01.06.2013, aus EUR 658,48 seit dem 01.07.2013, aus EUR 658,48 seit dem 01.08.2013, aus EUR 658,48 seit dem 01.09.2013, aus EUR 658,48 seit dem 01.10.2013, aus EUR 658,48 seit dem 01.11.2013, aus EUR 658,48 seit dem 01.12.2013, aus EUR 658,48 seit dem 01.01.2014, ergebenden Nettobetrag zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Der Kläger führt zur Begründung aus, dass eine Regelung zur Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten bei einem früheren Arbeitgeber im Anschluss an die Entscheidung des EuGH auch dann diskriminierend wirke, wenn der betreffende Arbeitnehmer kein Wanderarbeiter sei. Ausreichend sei in diesem Fall, dass der Arbeitnehmer durch die Regelung bei einem Arbeitgeberwechsel ins Ausland oder im Inland potentiell benachteiligt wäre. Der Begriff der „einschlägigen Berufserfahrung“ in § 16 Abs. 2 TV-L könne eine ausschlaggebende Unterscheidung zu der österreichischen Regelung nicht begründen. Auch habe der Beklagte die Differenzierung der gewonnenen einschlägigen Berufserfahrung nicht substantiiert vorgetragen. Es sei nicht erkennbar, weshalb eine größere Sachnähe der einschlägigen Berufserfahrung des Klägers bei einer Beschäftigung beim Beklagten im Vergleich zu der einschlägigen Berufserfahrung des Klägers bei anderen Arbeitgebern vorliegen solle. Die Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TV-L greife nicht ein, weil es dem Kläger praktisch unmöglich gewesen sei, den Anspruch mit seinem Entstehen geltend zu machen. Der Kläger habe vor dem Urteil des EuGH keine Kenntnis von den Anspruch begründenden Tatsachen gehabt. Hätte der Kläger seinen Anspruch bereits im Mai 2011 gegenüber dem Beklagten geltend gemacht, so hätte der Beklagte dies zurückweisen können, weil die Ansicht des EuGH zum damaligen Zeitpunkt noch gar nicht vorgelegen habe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 06.01.2016 (Bl. 184 - 189 d. A.) und vom 23.02.2016 (Bl. 218 - 220 d. A.), die Schriftsätze des Beklagten vom 07.12.2015 (Bl. 163 - 171 d. A.) und vom 08.02.2016 (Bl. 203 - 214 d. A.) sowie auf die Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 25.02.2016 (Bl. 221 - 224 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Beklagten ist zulässig und begründet. Die Berufung des Klägers ist zulässig, aber unbegründet.

I.

1. Die nach § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung des Beklagten ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO.

2. Die nach § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520, 222 Abs. 2 ZPO. Bei der Zustellung des Urteils am 08.10.2015 fiel das Ende der Berufungsfrist auf Sonntag, den 08.11.2015, so dass nach § 222 Abs. 2 ZPO die Frist erst mit Ablauf des Montag, 09.11.2015, endete.

II.

Die Berufung des Beklagten ist begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Berücksichtigung seiner Beschäftigungszeiten aus früheren Arbeitsverhältnissen aus Art. 45 Abs. 2 AEUV und Art. 7 der VO (EU) Nr. 492/2011.

Die teilweise stattgebende Klage des Arbeitsgerichts Augsburg war insoweit abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.

1. Der Anspruch des Klägers auf Berücksichtigung der Beschäftigungszeiten aus Art. 45 Abs. 2 AEUV und Art. 7 der VO (EU) Nr. 492/2011 setzt voraus, dass § 16 Abs. 2 TV-L eine auf der Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer, die ein neues Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitnehmer nach einer gemäß der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L unschädlichen Unterbrechung begründen, und den Arbeitnehmern, die wie der Kläger von einem anderen, insbesondere privatrechtl-

chen Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis zum beklagten Land gewechselt sind, enthält und diese unterschiedliche Behandlung nicht aus Gründen der öffentlichen Ordnung, der Sicherheit oder der Gesundheit (Art. 45 Abs. 3 AEUV) oder anderen zwingenden Gründe des Allgemeininteresses (vgl. EuGH, U. v. 05.12.2013 - C 514/12 - NZA 2014, 204, Rn 36) gerechtfertigt ist. Dabei muss die fragliche Regelung geeignet sein, das verfolgte Ziel zu erreichen und darf nicht über das hinaus gehen, was zur Erreichung des verfolgten Zieles erforderlich ist (vgl. EuGH, U. v. 18.12.2014 - C 523/13 - NZA 2015, 91, Rn 38 m. w. N.; ErfK/Wißmann, 16. Aufl. 2016, Art. 45 AEUV, Rn 50).

2. Die unterschiedliche Regelung in § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L für die beiden Arbeitnehmergruppen ist jedenfalls gerechtfertigt.

a) Die Tarifvertragsparteien haben im TV-L ein höchst differenziertes Konzept zur Wahrung von Besitzständen vereinbart (s. BAG, U. v. 23.09.2010 - 6 AZR 180/09 -, NZA-RR 2011, 104, Rn 15 unter Darlegung dieses Konzeptes). In diesen differenzierenden Regelungen haben die Tarifvertragsparteien festgelegt, welchen Besitzstand sie unter welchen Voraussetzungen in welchem Umfang als schützenswert ansehen. Bezogen auf die Stufenzuordnung soll der Besitzstand bis zu einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses von längstens sechs Monaten fortbestehen, wenn die bisher erworbene Berufserfahrung auch für das neue Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber einschlägig und deshalb für die darin zu erbringende Tätigkeit nützlich ist. Nur mit einer solchen Regelung konnten die Tarifvertragsparteien sicherstellen, dass bei wiederholten Befristungen, wie sie im öffentlichen Dienst verbreitet und üblich sind, dieser Personenkreis überhaupt die Chance zum Stufenaufstieg erhält (s. BAG, U. v. 23.09.2010, aaO, Rn 16). Der in einem vorangegangenen Vertragsverhältnis mit demselben Arbeitgeber erworbene Besitzstand sollte nicht durch die kurzfristige rechtliche und tatsächliche Unterbrechung des Vertrags verloren gehen (so zutreffend LAG Berlin-Brandenburg, U. v. 06.10.2015 - 7 Sa 773/15, juris, Rn 34).

b) Diese besitzstandswahrenden Regelungen durften die Tarifvertragsparteien unter Beachtung ihrer Einschätzungsprärogative im Rahmen des ihnen zustehenden Gestaltungsspielraums in der Annahme treffen, dass die im vorigen Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber erworbene Berufserfahrung den Beschäftigten befähigt, nach seiner

Wiedereinstellung die erworbene Berufserfahrung schneller in vollem Umfang im neuen Arbeitsverhältnis einzusetzen, als dies einem Arbeitnehmer möglich ist, der seine Berufserfahrung in den oft gänzlich andersartigen Strukturen bei anderen Arbeitnehmern, insbesondere der Privatwirtschaft, erworben hat (s. BAG, U. v. 29.09.2010, aaO, Rn 16 und 18). Außerdem und vor allem durften die Tarifvertragsparteien damit einen Anreiz zur Rückkehr und Verbleib solcher Beschäftigter im öffentlichen Dienst schaffen, die bereits einschlägige Berufserfahrung bei demselben öffentlichen Arbeitgeber erworben haben (s. BAG, U. v. 23.09.2010, aaO, Rn 18 unter Bezugnahme auf BVerfG, B. v. 28.11.1997 - 1 BvR 8/96 - NZA 1998, 318). Dabei ist zu beachten, dass die niedrigere Entwicklungsstufe und damit die zu zahlende Vergütung zunächst verhältnismäßig schnell ansteigt und sich eine etwaige Ungleichbehandlung ab Erreichen der Endentwicklungsstufe zwischen den beiden Beschäftigungsgruppen nicht mehr auswirkt, § 16 Abs. 3 TV-L (hierauf abstellend BVerfG, aaO). Insgesamt wird damit in einer nicht sachfremden Weise die Betriebstreue von Arbeitnehmern honoriert und dem berechtigten Interesse des öffentlichen Arbeitgebers entsprochen, sich die von ihm bereits ausgebildeten und eingearbeiteten Arbeitnehmer zu erhalten bzw. zurückzugewinnen (in diesem Sinne LAG Berlin-Brandenburg, U. v. 06.10.2015, aaO, Rn 34). Auch der EuGH schließt nicht aus, dass das Ziel der Bindung der Arbeitnehmer an ihren Arbeitgeber einen zwingenden Grund des Allgemeininteresses darstellen kann (siehe EuGH, U. v. 05.12.2013, aaO, Rn 38; U. v. 30.09.2003 - C 224/01 - NJW 2003, 3539, Rn 83).

c) In dieser Zielsetzung, die Arbeitnehmer an ihren Vertragsarbeitgeber zu binden, unterscheidet sich die streitige Tarifregelung von der österreichischen Regelung, die zur Beurteilung des EuGH stand. Schon nach Ansicht des Landes Salzburg und der österreichischen Regierung sollte die dortige Regelung keine „Treuprämie“ darstellen, wie das vorliegende österreichische Gericht noch angenommen hatte (vgl. EuGH, U. v. 05.12.2013, aaO, Rn. 37). Im Hinblick auf die Berücksichtigung auch der Dienstzeiten, die ein Arbeitnehmer nicht bei dem Vertragsarbeitgeber (der Gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH) als solchem, sondern beim Land Salzburg im Allgemeinen zurückgelegt hatte, schloss der EuGH, dass das zur Entscheidung stehende Entlohnungssystem die Mobilität innerhalb einer Gruppe verschiedener Arbeitgeber gewährleisten und *nicht* die Treue eines Arbeitnehmers gegenüber einem bestimmten Arbeitgeber honorieren wolle (EuGH, U. v. 05.12.2013, aaO, Rn 40). Darüber hinaus fehlte der öster-

reichischen Regelung die Dynamik der unteren Entwicklungsstufen gemäß § 16 Abs. 3 TV-L, da die Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe statisch alle zwei Jahre vorgesehen war. Die Entscheidung des EuGH kann nach allem nicht für den hier streitigen Sachverhalt herangezogen werden.

III.

Die Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht Augsburg hat zu Recht und mit zutreffender Begründung geurteilt, dass Zahlungsansprüche vor dem 31.12.2013 nach § 37 Abs. 1 Satz 1 TV-L verfallen sind.

1. Nach § 37 Abs. 1 Satz 1 TV-L verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Die monatlichen Vergütungsansprüche des Klägers für den laufenden Kalendermonat wurden am letzten Tag des Monats gemäß § 24 Abs. 1 Satz 2 TV-L fällig. Danach hätte der Kläger die Vergütungsansprüche ab Mai 2011 bis spätestens 30.11.2011 schriftlich gegenüber dem beklagten Land erheben müssen. Tatsächlich hat er sie erst mit Schreiben vom 26.06.2014 und damit rückwirkend nur bis einschließlich Januar 2014 geltend gemacht.

2. Der Kläger kann sich nicht darauf berufen, seine Ansprüche seien erst mit der Entscheidung des EuGH vom 05.12.2013 im Sinne der Ausschlussfristenregelung entstanden bzw. fällig geworden, weil er erst aufgrund dieser Entscheidung Kenntnis vom Bestehen seines Anspruchs erlangt habe. Nur besondere Umstände können dazu führen, dass Entstehens- und Fälligkeitszeitpunkte nicht übereinstimmen, nämlich wenn es dem Gläubiger praktisch unmöglich ist, den Anspruch mit seinem Entstehen geltend zu machen. Dies ist insbesondere dann anzunehmen, wenn die rechtsbegründenden Tatsachen in der Sphäre des Schuldners liegen und der Gläubiger es nicht durch schuldhaftes Zögern versäumt hat, sich Kenntnis von den Voraussetzungen zu schaffen, die er für die Geltendmachung benötigt (vgl. BAG, U. v. 13.12.2007 - 3 AZR 222/07 - NZA 2008, 478, Rn 19 m. w. N.).

- 14 -

3. Solche besonderen Umstände liegen nicht vor. Dem Kläger waren seine Vorbeschäftigungszeiten ebenso bekannt wie ihre Nichtberücksichtigung für die Zuordnung der Entwicklungsstufe in seiner Entgeltgruppe. Der Kläger hat lediglich die daraus rechtlich zu ziehenden Konsequenzen verkannt, weil er einen (möglichen) Verstoß des § 16 Abs. 2 TV-L gegen das Unionsrecht nicht erkannt hat. In diesem Irrtum ist er rechtlich nicht geschützt. Die genannten Umstände liegen nicht in der Sphäre des beklagten Landes. § 37 Abs. 1 Satz 1 TV-L erfordert zudem lediglich eine einmalige schriftliche Geltendmachung, die dem Kläger ohne Weiteres möglich und zumutbar war.

IV.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, §§ 91, 97 ZPO.

V.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage war die Revision für Ansprüche ab dem 01.01.2014 gemäß § 72 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für den Beklagten ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

- 15 -

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter

<http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Dr. Eulers

Brandl

Hiltner

