

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 21. März 2018  
- 7 AZR 408/16 -  
ECLI:DE:BAG:2018:210318.U.7AZR408.16.0

I. Arbeitsgericht Essen

Urteil vom 28. Mai 2015  
- 1 Ca 3578/14 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 30. Mai 2016  
- 7 Sa 759/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Zustimmung des Personalrats - Berücksichtigung förderlicher  
Zeiten bei der Stufenzuordnung

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 408/16

7 Sa 759/15

Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am

21. März 2018

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsbeklagtes, revisionsklagendes und revisionsbeklag-  
tes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin, Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtliche Richterin Gmoser und den ehrenamtlichen Richter Dr. Merten für Recht erkannt:

Die Revisionen der Klägerin und des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. Mai 2016 - 7 Sa 759/15 - werden zurückgewiesen.

Von den Kosten des Revisionsverfahrens haben das beklagte Land 40 % und die Klägerin 60 % zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 24. Dezember 2014 geendet hat, und über die zutreffende Stufenzuordnung der Klägerin. 1

Die Klägerin ist Diplom-Sportlehrerin. Sie war bei dem beklagten Land in der Zeit vom 9. August 2006 bis zum 24. Dezember 2014 aufgrund von 27 befristeten Arbeitsverträgen als Lehrerin beschäftigt. Nach dem ersten, zum 31. Januar 2007 befristeten Arbeitsvertrag vom 11. Juli 2006 richtete sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für das beklagte Land geltenden Fassung. In dem für die Zeit vom 1. Februar 2007 bis zum 20. Juni 2007 geschlossenen Arbeitsvertrag vom 25. Januar 2007 vereinbarten die Parteien - ebenso wie in den folgenden Arbeitsverträgen -, dass sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), den besonderen Regelungen für Lehrkräfte (TV-L - besonderer Teil Lehrkräfte), dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) soweit einschlägig und den ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für das beklagte Land geltenden Fassung bestimmt. Die Stufenzuordnung regelte § 16 TV-L in der bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Fassung auszugsweise wie folgt: 2

**„§ 16**

**Stufen der Entgelttabelle**

(1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

(2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügen 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. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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.

*Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:*

1. *Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.*
2. *Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten beziehungsweise nach dem Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.*
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; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.*

...

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

...“

Die Klägerin wurde in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert und zunächst der Stufe 3 zugeordnet. In der Zeit vom 26. Juni 2008 bis zum 10. August 2008 bestand kein Arbeitsverhältnis der Parteien. Mit Schreiben vom 7. August 2009 teilte die Bezirksregierung A der Klägerin mit, dass sie rückwirkend ab dem 1. August 2008 der Stufe 4 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet werde. Die Tätigkeitszeiten der Klägerin im Fitnessclub P vom 1. Januar 1996 bis zum 31. Mai 1999, bei L FITNESS vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Oktober 2001, in der evangelischen Grundschule D vom 11. November 2004 bis zum 11. Mai 2005, der Gesamtschule E vom 9. August 2006 bis zum 31. Juli 2007 und der katholischen Grundschule K vom 1. Februar 2007 bis zum 25. Juni 2008 würden als „förderliche Zeiten“ im Sinne des Erlasses des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 23. Februar 2008 anerkannt.

3

Nachdem die Klägerin am 31. Januar 2014 aufgrund Befristung ausgeschieden war, wurde sie am 30. April 2014 erneut befristet bis zum 8. Juli 2014 eingestellt und der Stufe 4 der Entgeltgruppe 10 TV-L zugeordnet. Dabei erkannte das beklagte Land eine einschlägige Berufserfahrung von 7 Jahren, 2 Monaten und 7 Tagen aus den vorausgegangenen Beschäftigungsverhältnissen der Parteien an. Die Tätigkeitszeiten der Klägerin vom 1. Januar 1996 bis Mai 2005 wurden - anders als zuvor - nicht mehr als „förderliche Zeiten“ be-

4

rücksichtigt. In dem Erlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 28. März 2014 heißt es auszugsweise:

**„Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) auf Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis; Stufenzuordnung gemäß § 16 TV-L**

Rd. Erl. vom 23.02.2008 - AZ: wie oben -

Mit Bezugserlass wurden aus Anlass der Einstellung von Lehrkräften im Tarifbeschäftigungsverhältnis für die Stufenzuordnung ermessensbindende Vorgaben im Rahmen des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L gemacht. Dieser Rd.Erl. ist durch Zeitablauf zum 31.12.2013 außer Kraft getreten.

Aufgrund der zwischenzeitlich eingetretenen Veränderung bei der personellen Bedarfsdeckung im Bereich der Lehrkräfte ist eine Verlängerung der Geltungsdauer in unveränderter Form nicht gerechtfertigt.

Ab sofort bitte ich, die bisherigen Regelungen zur Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L (Runderlasse vom 23.02.2008 und 23.07.2009 - AZ: wie oben) bei Neueinstellungen von Lehrkräften in folgenden Fallkonstellationen anzuwenden:

...

4. Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern nach zunächst erfolgloser Stellenausschreibung.

Anmerkung:

Für den Fall, dass eine Stellenausschreibung erfolglos blieb, ist die zweite Ausschreibung mit identischem Fächer- und Anforderungsprofil mit dem Hinweis auf die Anrechnung beruflicher Vorerfahrung nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L bei der Stufenzuordnung vorzunehmen.

5. Regelung für vorhandene Lehrkräfte:

Für derzeit beschäftigte Lehrkräfte bleibt die Stufenzuordnung unverändert.

Bei erneuter befristeter - oder anschließender Dauerbeschäftigung - bleibt die frühere Stufenzuordnung erhalten, sofern die Unterbrechung zwischen den Beschäftigungsverhältnissen nicht mehr als einen Monat beträgt. Eine Unterbrechung durch die Sommerferien ist ebenfalls unschädlich.

Für erstmalig oder nach längerer Unterbrechung erneut befristet eingestellte Lehrkräfte findet § 16 Abs. 2 Satz 4

TV-L keine Anwendung. Es ist aber zu prüfen, ob einschlägige Berufserfahrung nach § 16 Abs. 2 Sätze 1 bis 3 i.V.m. der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L vorliegt.“

Am 14./19. August 2014 schlossen die Parteien für die Zeit vom 20. August 2014 bis zum 24. Dezember 2014 einen Arbeitsvertrag zur Elternzeitvertretung der Lehrerin L. Vor Abschluss dieses Arbeitsvertrags hatte das beklagte Land den Personalrat mit Antragsformular vom 30. Juli 2014 um Zustimmung zur Einstellung der Klägerin gebeten. Das Antragsformular sieht unter der Rubrik „Stellungnahme des Personalrats“ die Alternativen „stimmt zu“, „verzichtet auf Stellungnahme“, „stimmt nicht zu“ und „hat Bedenken und bittet um Erörterung“ zum Ankreuzen vor. Auf dem Antragsformular, das dem Personalrat laut Eingangsstempel am 12. August 2014 zugeht, ist „verzichtet auf Stellungnahme“ angekreuzt. Darunter befinden sich das handschriftlich eingesetzte Datum „14.8.14“ und eine Unterschrift mit dem Zusatz „i.A.“.

Mit ihrer am 22. Dezember 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem beklagten Land am 15. Januar 2015 zugestellten Klage hat sich die Klägerin gegen die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 24. Dezember 2014 gewandt. Mit der Klageerweiterung vom 12. Januar 2015, die dem beklagten Land ebenfalls am 15. Januar 2015 zugestellt worden ist, hat sie Vergütung nach der Stufe 5 der Entgeltgruppe 10 TV-L für die Zeit ab Juli 2014 geltend gemacht. Nach Klageerhebung schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 12. August 2015 bis zum 31. Januar 2016.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die zum 24. Dezember 2014 vereinbarte Befristung sei unwirksam, da sie nicht durch einen Sachgrund gerechtfertigt sei. Jedenfalls könne sich das beklagte Land aufgrund der langjährigen Dauer ihrer Beschäftigung und der Anzahl der abgeschlossenen befristeten Verträge nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs nicht auf einen Sachgrund für die Befristung berufen. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin erstmals geltend gemacht, die Befristung sei auch deshalb unwirksam, weil die Zustimmung des Personalrats zu der Befristung bei Abschluss des Arbeitsvertrags am 14./19. August 2014 nicht vorgelegen habe.

Das beklagte Land sei verpflichtet, ihr ab dem 1. Juli 2014 Vergütung nach Entgeltgruppe 10, Stufe 5 TV-L zu zahlen. Sie habe aufgrund der Zuordnung zur Stufe 4 ab dem 1. August 2008 mit Wirkung ab 1. August 2012 die Stufe 5 der Entgeltgruppe 10 TV-L erreicht. Für die Stufenzuordnung sei von einem durchgehenden Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Das beklagte Land sei an die Anerkennung der förderlichen Zeiten durch die Bezirksregierung A mit Schreiben vom 7. August 2009 gebunden.

8

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

9

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristungsabrede in dem Arbeitsvertrag vom 19. August 2014 mit Ablauf des 24. Dezember 2014 sein Ende gefunden hat,  
für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1.,
2. das beklagte Land zu verurteilen, sie als Lehrkraft mit 28 von 28 Pflichtwochenstunden pro Woche an der Städtischen Gemeinschaftsgrundschule S über den 24. Dezember 2014 hinaus weiter zu beschäftigen,  
hilfsweise:  
das beklagte Land zu verurteilen, sie als Lehrkraft mit 28 von 28 Pflichtwochenstunden über den 24. Dezember 2014 hinaus weiter zu beschäftigen,
3. das beklagte Land zu verurteilen, an sie rückwirkend ab Juli 2014 eine Vergütung aus der Entgeltgruppe 10 Stufe 5 iHv. 4.006,76 Euro (brutto) und die Differenz zwischen dieser Vergütung und der bisher gezahlten Vergütung aus der Entgeltgruppe 10 Stufe 4 von monatlich 3.562,42 Euro (brutto), insgesamt also 2.666,04 Euro (brutto) nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemäß § 247 BGB aus 444,34 Euro (brutto) ab dem jeweils letzten Tag eines Monats, beginnend mit dem 30. Juli 2014 zu zahlen,
4. das beklagte Land zu verurteilen, an sie für das Jahr 2014 eine erhöhte Sonderzuwendung gemäß § 20 TVöD iHv. 80 % von 4.006,76 Euro (brutto), mithin 3.205,41 Euro (brutto), und die Differenz zu der bisher gezahlten Sonderzahlung iHv. 2.849,94 Euro (brutto), mithin 355,53 Euro (brutto) nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemäß § 247 BGB seit dem 1. Dezember 2014 zu



zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Ansicht vertreten, das Arbeitsverhältnis habe aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 14./19. August 2014 vereinbarten Befristung am 24. Dezember 2014 geendet. Die Befristung sei insbesondere nicht aus personalvertretungsrechtlichen Gründen unwirksam. Der Personalrat habe der Befristung durch den Verzicht auf eine Stellungnahme zumindest konkludent zugestimmt. Im Übrigen könne sich die Klägerin auf Fehler im Rahmen der Personalratsbeteiligung anlässlich der Befristung nicht berufen, da sie dies erstmals in der Berufungsinstanz geltend gemacht habe. Da die Klägerin in der ersten Instanz gewerkschaftlich vertreten gewesen sei, habe eine Hinweispflicht des Arbeitsgerichts nach § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 2 KSchG nicht bestanden. 10

Die Zahlungsanträge seien unbegründet. Die Klägerin sei zutreffend der Stufe 4 der Entgeltgruppe 10 TV-L zugeordnet worden. Die Voraussetzungen für die Anerkennung „förderlicher Zeiten“ lägen nach dem Erlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 28. März 2014 nicht vor. Aufgrund der geänderten Sach- und Rechtslage bestehe keine Bindung an die Anerkennung „förderlicher Zeiten“ durch die Bezirksregierung A. 11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Befristungskontrollklage sowie dem Hilfsantrag zum Weiterbeschäftigungsantrag stattgegeben und die Klage im Übrigen abgewiesen. Die Klägerin verfolgt mit ihrer Revision die Anträge zu 3. und zu 4. weiter, das beklagte Land begehrt mit seiner Revision die vollständige Abweisung der Klage. 12

## **Entscheidungsgründe**

Die Revisionen des beklagten Landes und der Klägerin haben keinen Erfolg. 13

- A. Die Revision des beklagten Landes ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Befristungskontrollklage zu Recht stattgegeben. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. 14
- I. Die Befristungskontrollklage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 14./19. August 2014 vereinbarten Befristung am 24. Dezember 2014 geendet. Die Befristung ist unwirksam, da die erforderliche Zustimmung des Personalrats im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung nicht vorlag und nicht als erteilt galt. 15
1. Die Befristung des Arbeitsvertrags vom 14./19. August 2014 unterliegt der gerichtlichen Kontrolle. Dem steht nicht entgegen, dass die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 12. August 2015 bis zum 31. Januar 2016 geschlossen haben. 16
- a) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre Rechtfertigung zu überprüfen. Durch den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgebend ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben. Die Parteien können allerdings in einem nachfolgenden befristeten Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer ausdrücklich oder konkludent das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung prüfen zu lassen. In diesem Fall ist die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle auch für den davor liegenden Vertrag eröffnet. Dazu reicht ein vom Arbeitnehmer einseitig erklärter Vorbehalt nicht aus. Der Vorbehalt muss vielmehr - ausdrücklich oder konkludent - vertraglich vereinbart sein. Ob ein derartiger Vorbehalt vereinbart wurde, ist vom Gericht der Tatsacheninstanz durch Auslegung der bei Abschluss des Folgevertrags abgegebenen ausdrücklichen und konkludenten Erklärungen der Parteien zu ermitteln (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 24. Februar 2016 - 7 AZR 182/14 - Rn. 14 mwN*). 17

b) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten bei Abschluss des Folgevertrags einen solchen Vorbehalt vereinbart, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Parteien haben den zum 31. Januar 2016 befristeten Arbeitsvertrag nach Rechtshängigkeit der vorliegenden Befristungskontrollklage geschlossen. In diesen Fällen ist regelmäßig von der Vereinbarung eines konkludenten Vorbehalts auszugehen. Der Arbeitnehmer als der Empfänger eines Angebots des Arbeitgebers, einen neuen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, darf der ausdrücklichen Erklärung den zusätzlichen Inhalt entnehmen, dieser Vertrag solle nur dann das Arbeitsverhältnis der Parteien regeln, wenn nicht bereits der der gerichtlichen Kontrolle übergebene Arbeitsvertrag maßgeblich für das Arbeitsverhältnis der Parteien ist. Etwas anderes muss der Arbeitnehmer dem Angebot des Arbeitgebers nur entnehmen, wenn dieses Hinweise für die ansonsten regelmäßig eintretende Rechtsfolge der Aufhebung des vorangegangenen Vertrags enthält. Gibt es sie nicht, nimmt der Arbeitnehmer das Angebot unter dem Vorbehalt an, der Vertrag solle nur maßgeblich sein, wenn nicht bereits aufgrund einer vorherigen unwirksamen Befristung ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht (*BAG 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - zu II 2 der Gründe, BAGE 110, 38*). So verhält es sich hier.

2. Die Befristung zum 24. Dezember 2014 ist nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, § 66 Abs. 1 Satz 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der hier maßgeblichen, vom 10. Februar 2012 bis zum 30. September 2014 geltenden Fassung (LPVG NW) unwirksam. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

a) Nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW hat der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen. Mit dieser Vorschrift hat der Landesgesetzgeber das Mitbestimmungsrecht des Personalrats zulässigerweise (*vgl. etwa BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 206/05 - Rn. 16; 20. Februar 2002 - 7 AZR 707/00 - zu I 1 der Gründe, BAGE 100, 311*) über die Einstellung eines Arbeitnehmers hinaus auch auf die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses erstreckt und die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers

eingeschränkt (BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 206/05 - Rn. 16; 9. Juni 1999 - 7 AZR 170/98 - zu 2 a der Gründe, BAGE 92, 36 zu § 63 Abs. 1 Nr. 4 LPVG Brandenburg). Eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW führt zur Unwirksamkeit der Befristung (BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 608/15 - Rn. 38 mwN).

Eine der Mitbestimmung des Personalrats unterliegende Maßnahme kann nach § 66 Abs. 1 Satz 1 LPVG NW nur mit dessen Zustimmung getroffen werden. Der Leiter der Dienststelle hat den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme zu unterrichten und seine Zustimmung zu beantragen (§ 66 Abs. 2 Satz 1 LPVG NW). Der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist der Dienststelle gemäß § 66 Abs. 2 Satz 3 LPVG NW innerhalb von zwei Wochen mitzuteilen; in dringenden Fällen kann die Dienststelle diese Frist auf eine Woche verkürzen. Beabsichtigt der Personalrat, der Maßnahme nicht zuzustimmen, hat er dies innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Aufforderung dem Leiter der Dienststelle mitzuteilen. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert (§ 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NW). 21

b) Das beklagte Land hat das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW bei der Vereinbarung der streitgegenständlichen Befristung verletzt. Es hat diese Befristung ohne Zustimmung des Personalrats und vor Eintritt der Zustimmungsfiktion des § 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NW vereinbart. 22

aa) Der Personalrat hat der Befristung weder ausdrücklich noch konkludent zugestimmt. Dabei kann zugunsten des beklagten Landes unterstellt werden, dass der laut Formular am 14. August 2014 erklärte Verzicht auf Stellungnahme auf einem wirksamen Personalratsbeschluss beruhte und unter Verwendung des Kürzels „i.A.“ wirksam für ihn erklärt wurde. In der Mitteilung eines Verzichts auf eine Stellungnahme liegt keine Zustimmung iSd. § 66 Abs. 1 LPVG NW. 23

- bb) Die Zustimmung des Personalrats galt bei Vertragsschluss auch nicht als erteilt. 24
- (1) Die zweiwöchige Frist für den Eintritt der Zustimmungsfiktion war bei Vertragsschluss am 14./19. August 2014 noch nicht abgelaufen. Dabei kann die Behauptung des beklagten Landes, der Zustimmungsantrag vom 30. Juli 2014 sei dem Personalrat bereits am 11. August 2014 zugegangen, zu seinen Gunsten als wahr unterstellt werden. Die Äußerungsfrist des Personalrats lief damit frühestens am 25. August 2014 ab. 25
- (2) Der Verzicht auf Stellungnahme führte nicht zum vorzeitigen Eintritt der Fiktion. 26
- (a) Nach dem Wortlaut des § 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NW gilt die Maßnahme erst nach Ablauf der gesetzlichen Äußerungsfrist als gebilligt und nicht schon mit Zugang einer Erklärung des Personalrats, er verzichte auf eine Stellungnahme (*vgl. BAG 28. Januar 2010 - 2 AZR 50/09 - Rn. 17 ff. mwN; 19. November 2009 - 6 AZR 800/08 - Rn. 14 mwN, BAGE 132, 277*). Eine Abkürzung der Äußerungsfrist durch den Personalrat und einen darauf beruhenden vorzeitigen Eintritt der Zustimmungsfiktion lässt das Gesetz nicht zu. Für dringende Fälle ist in § 66 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2 LPVG NW vorgesehen, dass die Dienststelle die Äußerungsfrist auf eine Woche verkürzen kann. Dies ist vorliegend nicht geschehen. 27
- (b) Die vom beklagten Land herangezogene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der der Arbeitgeber bereits vor Ablauf der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG kündigen kann, wenn der Betriebsrat abschließend zur Kündigungsabsicht Stellung genommen hat (*vgl. BAG 25. Mai 2016 - 2 AZR 345/15 - Rn. 23 ff. mwN, BAGE 155, 181*), kann wegen der Unterschiedlichkeit der Beteiligungsrechte nicht auf das Mitbestimmungsverfahren bei einer Befristung nach § 66 Abs. 2 LPVG NW übertragen werden. Dies verstieße gegen das im LPVG NW normierte positive Konsensprinzip (*vgl. hierzu Weber in Richardi/Dörner/Weber Personalvertretungsrecht 4. Aufl. § 69 Rn. 13*). Der Personalrat besitzt bei der Vereinbarung einer Befristung nicht nur ein Anhörungsrecht wie 28

der Betriebsrat nach § 102 Abs. 1 BetrVG vor Ausspruch einer Kündigung, sondern nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW ein Mitbestimmungsrecht. Die Befristung von Arbeitsverträgen bedarf daher seiner vorherigen Zustimmung. Diese muss in jedem Fall vor Vereinbarung der Befristung vorliegen. Auch wenn der Personalrat - wie hier - innerhalb der Äußerungsfrist erklärt, er verzichte auf eine Stellungnahme, verkürzt sich die gesetzliche Frist für den Eintritt der Zustimmungsfiktion nicht (vgl. BAG 28. Januar 2010 - 2 AZR 50/09 - Rn. 17 ff. mwN; 19. November 2009 - 6 AZR 800/08 - Rn. 14 mwN, BAGE 132, 277).

3. Die Klägerin war nicht daran gehindert, diesen Unwirksamkeitsgrund 29  
erstmalig in der Berufungsinstanz geltend zu machen.

a) Nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 6 Satz 1 KSchG kann sich der Arbeit- 30  
nehmer zur Begründung der Unwirksamkeit der Befristung bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch auf innerhalb der Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG nicht geltend gemachte Gründe berufen, sofern er innerhalb dieser Frist Befristungskontrollklage erhoben hat. Darauf hat ihn das Arbeitsgericht nach § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 2 KSchG hinzuweisen. § 6 Satz 1 KSchG ist eine Präklusionsvorschrift (BAG 4. Mai 2011 - 7 AZR 252/10 - Rn. 19, BAGE 138, 9; für die Kündigungsschutzklage BAG 25. Oktober 2012 - 2 AZR 845/11 - Rn. 35; 18. Januar 2012 - 6 AZR 407/10 - Rn. 12, BAGE 140, 261). Die Präklusionswirkung nach § 6 Satz 1 KSchG tritt nur ein, wenn das Arbeitsgericht seiner Hinweispflicht nach § 6 Satz 2 KSchG nachgekommen ist. Hat das Arbeitsgericht dagegen einen Hinweis nicht einmal in allgemeiner Form erteilt, steht § 6 Satz 1 KSchG der Einführung weiterer möglicher Unwirksamkeitsgründe für die Befristung im Berufungsverfahren nicht entgegen (vgl. BAG 9. September 2015 - 7 AZR 190/14 - Rn. 27; 20. August 2014 - 7 AZR 924/12 - Rn. 21; 4. Mai 2011 - 7 AZR 252/10 - Rn. 20, BAGE 138, 9).

b) Danach konnte die Klägerin den Unwirksamkeitsgrund der fehlenden 31  
Zustimmung des Personalrats noch im Berufungsverfahren geltend machen. Das Arbeitsgericht hat der Klägerin keinen Hinweis nach § 17 Satz 2 TzBfG, § 6

KSchG erteilt. Ein solcher Hinweis war entgegen der Ansicht des beklagten Landes nicht entbehrlich.

aa) Der Hinweis konnte nicht deshalb unterbleiben, weil es nach dem Vorbringen der Parteien im ersten Rechtszug keine Anhaltspunkte für die Unwirksamkeit der Befristung aus personalvertretungsrechtlichen Gründen gab. Das Bestehen und der Inhalt der Hinweispflicht hängt nicht davon ab, ob nach den konkreten Umständen des Einzelfalls andere Unwirksamkeitsgründe in Betracht kommen (*BAG 18. Januar 2012 - 6 AZR 407/10 - Rn. 14 ff., BAGE 140, 261*). 32

bb) Der Hinweis war auch nicht deshalb entbehrlich, weil die Klägerin in erster Instanz durch den „dbb beamtenbund und tarifunion“ vertreten war. Das Arbeitsgericht ist auch dann nach § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 2 KSchG verpflichtet, den Arbeitnehmer auf den Regelungsgehalt des § 6 Satz 1 KSchG hinzuweisen, wenn dieser anwaltlich oder gewerkschaftlich vertreten ist. 33

Dafür spricht schon der Gesetzeswortlaut. Nach § 6 Satz 2 KSchG soll das Arbeitsgericht den Arbeitnehmer auf seine Rechte nach § 6 Satz 1 KSchG hinweisen. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer anwaltlich oder gewerkschaftlich vertreten ist oder nicht. Zwar ist § 6 Satz 2 KSchG eine Sollvorschrift. Da aber aus verfassungsrechtlichen Gründen ein zwingender Hinweis auf den Inhalt des § 6 Satz 1 KSchG geboten ist, wenn der Arbeitnehmer weder anwaltlich noch gewerkschaftlich vertreten ist (*vgl. BAG 18. Januar 2012 - 6 AZR 407/10 - Rn. 23, BAGE 140, 261*) und der Gesetzgeber die Hinweispflicht nach § 6 Satz 2 KSchG nicht ausdrücklich auf diesen Fall beschränkt hat, ist davon auszugehen, dass die Hinweispflicht auch gegenüber anwaltlich oder gewerkschaftlich vertretenen Arbeitnehmern bestehen soll. Diese enge Auslegung der Bestimmung trägt auch ihrem Ausnahmecharakter als Präklusionsvorschrift Rechnung (*vgl. dazu BVerfG 30. Januar 1985 - 1 BvR 99/84 - zu B I 2 der Gründe, BVerfGE 69, 126*). 34

Dieses Verständnis entspricht Sinn und Zweck der Präklusionsvorschrift. Der Gesetzgeber wollte mit der Regelung des § 6 Satz 1 KSchG dem „meist nicht rechtskundigen“ Arbeitnehmer die Möglichkeit eröffnen, auch nach Ablauf der Frist des § 4 KSchG noch andere Unwirksamkeitsgründe in den Pro- 35

zess einzuführen, auf die er sich zunächst nicht berufen hat. Zugleich wollte er diese Rügemöglichkeit auf die Zeit bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung in der ersten Instanz beschränken, um dem Arbeitgeber alsbald Klarheit über den Bestand oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verschaffen (*BT-Drs. 15/1204 S. 13*). Dieses Interesse des Arbeitgebers besteht unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer anwaltlich oder gewerkschaftlich vertreten ist oder nicht.

Schließlich sprechen auch Gründe der Praktikabilität für dieses Verständnis. Bestünde die Hinweispflicht des § 6 Satz 2 KSchG nur bei weder anwaltlich noch gewerkschaftlich vertretenen Arbeitnehmern, wäre unklar, ob und ggf. wann ein Hinweis zu erteilen ist, wenn die Vertretung des Arbeitnehmers nicht während des gesamten erstinstanzlichen Verfahrens andauert. 36

II. Der Klageantrag zu 2. und der dazu gestellte Hilfsantrag fallen dem Senat nicht zur Entscheidung an. Die Anträge sind erkennbar auf vorläufige Weiterbeschäftigung der Klägerin bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Befristungskontrollantrag gerichtet. Gegen dieses auch vom Landesarbeitsgericht zugrunde gelegte Antragsverständnis hat die Klägerin keine Einwendungen erhoben. Die Entscheidung des Senats über den Befristungskontrollantrag wird mit der Verkündung rechtskräftig. 37

B. Die Revision der Klägerin ist ebenfalls unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klageanträge zu 3. und zu 4. zu Recht abgewiesen. Die Anträge sind in der gebotenen Auslegung zulässig, aber unbegründet. 38

I. Die Anträge zu 3. und zu 4. bedürfen der Auslegung. 39

1. Das Revisionsgericht hat prozessuale Erklärungen selbständig ausulegen. Maßgebend sind die für Willenserklärungen des bürgerlichen Rechts entwickelten Grundsätze. Entsprechend § 133 BGB ist nicht am buchstäblichen Sinn des in der Prozessklärung gewählten Ausdrucks zu haften, vielmehr ist der in der Erklärung verkörperte Wille zu ermitteln. Im Zweifel sind Prozessklärungen dahin auszulegen, dass das gewollt ist, was aus Sicht der Prozesspartei nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der wohlver- 40



standenen Interessenlage entspricht. Dabei sind die schutzwürdigen Belange des Prozessgegners zu berücksichtigen (*vgl. BAG 4. November 2015 - 7 AZR 851/13 - Rn. 14 mwN*).

2. Danach ist der Antrag zu 3. auf die Feststellung gerichtet, dass das beklagte Land verpflichtet ist, die Klägerin ab Juli 2014 nach Entgeltgruppe 10 Stufe 5 TV-L zu vergüten. Der Antrag zu 4. ist als Leistungsantrag auszulegen, mit dem die Klägerin die Zahlung von 355,53 Euro brutto als restliche Sonderzahlung für das Jahr 2014 verlangt. 41

a) Der Antrag zu 3. ist zwar nach seinem Wortlaut im ersten Antragsteil auf die rückwirkende Zahlung des monatlichen Entgelts aus der Entgeltgruppe 10 Stufe 5 TV-L iHv. 4.006,76 Euro (brutto) ab Juli 2014 und im zweiten Antragsteil auf die Zahlung der Differenz zwischen dieser Vergütung und der bisher gezahlten Vergütung aus der Entgeltgruppe 10 Stufe 4 TV-L für die Zeit von Juli 2014 bis Dezember 2014 iHv. insgesamt 2.666,04 Euro (brutto) nebst Zinsen gerichtet. Dieser Antrag wäre als Zahlungsantrag nicht hinreichend bestimmt, da unklar ist, ob für die Monate Juli 2014 bis Dezember 2014 die Zahlung der vollen monatlichen Vergütung nach Entgeltgruppe 10 Stufe 5 TV-L begehrt wird oder die Zahlung eines Differenzbetrags oder beides. Aus der Klagebegründung ergibt sich allerdings, dass es der Klägerin um die Klärung der zwischen den Parteien streitigen Stufenzuordnung geht. Die angestrebte Klärung der zutreffenden Stufenzuordnung kann durch eine Feststellungsklage erreicht werden. Daher ist der Antrag auf die Feststellung gerichtet, dass das beklagte Land verpflichtet ist, der Klägerin ab Juli 2014 eine Vergütung nach Entgeltgruppe 10 Stufe 5 TV-L zu zahlen. Die Parteien streiten weder über die Berechnung des monatlichen Entgelts noch gibt es Anhaltspunkte dafür, dass das beklagte Land sich nicht an eine rechtskräftige Feststellung der das Land treffenden Leistungsverpflichtung halten würde. Dieser Auslegung des Antrags durch den Senat hat die Klägerin in der Revisionsverhandlung zugestimmt. 42

b) Der Antrag zu 4. ist nach seinem Wortlaut im ersten Antragsteil auf die Zahlung einer erhöhten Sonderzahlung gemäß § 20 TVöD für das Jahr 2014 iHv. 80 % von 4.006,76 Euro (brutto), mithin 3.205,41 Euro (brutto), und im 43

zweiten Antragsteil auf die Zahlung der Differenz zu der bisher gezahlten Sonderzahlung iHv. 2.849,94 Euro (brutto), mithin 355,53 Euro (brutto) nebst Zinsen gerichtet. Nach der Antragsbegründung geht es der Klägerin um die Zahlung des Differenzbetrags zwischen der Sonderzahlung, errechnet nach dem Gehalt aus der Entgeltgruppe 10 Stufe 5 TV-L, und der bereits gezahlten Sonderzahlung, errechnet nach der Entgeltgruppe 10 Stufe 4 TV-L. Daher ist der erste Antragsteil lediglich als Begründungselement für den zweiten Teil des Antrags zu verstehen, mit dem die Klägerin die Zahlung des Differenzbetrags iHv. 355,53 Euro (brutto) nebst Zinsen begehrt. Dies hat die Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt.

II. Mit diesem Inhalt sind die Anträge zulässig. Dies gilt auch für den Klageantrag zu 3. Das für eine Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Das beklagte Land stellt die Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung nach Entgeltgruppe 10 Stufe 5 TV-L in Abrede. Der angestrebte feststellende Ausspruch ist trotz seiner nicht vollstreckbaren Wirkung geeignet, den Streit der Parteien über die Stufenzuordnung beizulegen und weitere Prozesse zwischen ihnen zu vermeiden (*vgl. BAG 15. Dezember 2016 - 6 AZR 603/15 - Rn. 19*). 44

III. Die Klageanträge zu 3. und zu 4. sind unbegründet. Die Klägerin hat für die Zeit von Juli 2014 bis Dezember 2014 keinen Anspruch auf Vergütung nach Stufe 5 der Entgeltgruppe 10 TV-L. Die Klägerin wies in dieser Zeit nicht die erforderliche Tätigkeitszeit von zehn Jahren innerhalb der Entgeltgruppe 10 auf (§ 16 Abs. 3 TV-L). Das beklagte Land hat die Klägerin unter Berücksichtigung ihrer in den früheren Arbeitsverhältnissen der Parteien erworbenen Berufserfahrung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 und Satz 3 TV-L der Stufe 4 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet. Es war entgegen der Auffassung der Klägerin nicht verpflichtet, ihre Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern in der Zeit von 1996 bis Mai 2005 als förderliche Zeiten iSv. § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L bei der Stufenlaufzeit zu berücksichtigen. 45

1. Nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tä- 46

tigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Mit der Regelung soll Flexibilität bei Personalgewinnungsschwierigkeiten geschaffen werden (*vgl. BAG 5. Juni 2014 - 6 AZR 1008/12 - Rn. 19, BAGE 148, 217*).

a) Eine Anerkennung förderlicher Zeiten kommt nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L nur in Betracht, wenn die Tatbestandsmerkmale der bezweckten Deckung eines Personalbedarfs und der Förderlichkeit einer vorherigen beruflichen Tätigkeit erfüllt sind. Ist dies der Fall, hat der Arbeitgeber eine Ermessenentscheidung zu treffen, ob die förderlichen Zeiten für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden (*vgl. BAG 5. Juni 2014 - 6 AZR 1008/12 - Rn. 18, BAGE 148, 217*). 47

b) Die Ermessenentscheidung über die Anerkennung förderlicher Zeiten unterliegt aufgrund des in Art. 20 Abs. 2 Satz 2 GG verankerten Grundsatzes der Gewaltenteilung nur einer gerichtlichen Ermessenskontrolle, ohne dass jedoch die zur Überprüfung der getroffenen Entscheidung berufenen Gerichte ihr eigenes Ermessen an die Stelle des Ermessens der Behörde setzen könnten (*vgl. BAG 1. Juni 2017 - 6 AZR 433/15 - Rn. 27*). Ein Rechtsanspruch auf die Ausübung des Ermessens in einer bestimmten Weise kommt nur im Fall einer sog. „Ermessensreduzierung auf Null“ in Betracht, dh. in den Fällen, in denen aufgrund der konkreten Umstände des Einzelfalls nur eine einzige Entscheidung ermessensfehlerfrei ist (*vgl. BAG 23. September 2010 - 6 AZR 174/09 - Rn. 19*). 48

2. Das beklagte Land war nicht verpflichtet, das ihm durch § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L eröffnete Ermessen bei den Einstellungen der Klägerin zum 30. April 2014 und zum 20. August 2014 zu ihren Gunsten auszuüben und die Klägerin der Stufe 5 der Entgeltgruppe 10 TV-L zuzuordnen. 49

a) Bei der Begründung der Arbeitsverhältnisse der Parteien zum 30. April 2014 und zum 20. August 2014 handelt es sich jeweils um Einstellungen iSv. § 16 Abs. 2 TV-L. Die früheren Arbeitsverhältnisse hatten mit dem 31. Januar 2014 und dem 8. Juli 2014 aufgrund Befristung geendet. Der Begriff der Einstellung iSv. § 16 Abs. 2 TV-L erfasst auch die Wiederbegründung eines Arbeits- 50

verhältnisses nach einer rechtlichen Unterbrechung. Die Tarifvertragsparteien haben nicht zwischen Neueinstellungen und Wiedereinstellungen unterschieden (*BAG 27. April 2017 - 6 AZR 459/16 - Rn. 11; 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 - Rn. 15 ff.; 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 8 ff., BAGE 144, 263*). Das beklagte Land hatte daher bei diesen Einstellungen Stufenzuordnungen vorzunehmen.

b) Das beklagte Land war nicht verpflichtet, bei diesen Stufenzuordnungen die bei anderen Arbeitgebern in der Zeit von 1996 bis Mai 2005 zurückgelegten Beschäftigungszeiten als „förderliche Zeiten“ iSv. § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L zu berücksichtigen. Dabei kann dahinstehen, ob die Tatbestandsvoraussetzungen des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L hinsichtlich der vorherigen beruflichen Tätigkeiten erfüllt sind. Es liegen keine besonderen Umstände vor, aufgrund derer die Berücksichtigung dieser Beschäftigungszeiten die einzig ermessensfehlerfreie Entscheidung wäre. 51

aa) Das beklagte Land hatte das ihm durch § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L eröffnete Ermessen nicht aufgrund des Runderlasses des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 28. März 2014 zugunsten der Klägerin auszuüben und die Klägerin der Stufe 5 zuzuordnen. 52

(1) Der Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 28. März 2014 enthält Vorgaben für eine nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L zu treffende Ermessensentscheidung. Liegen die Voraussetzungen dieses Erlasses für die Berücksichtigung „förderlicher Zeiten“ bei der Stufenzuordnung vor, steht dem Arbeitnehmer ein entsprechender Anspruch zu. 53

(2) Nach diesem Runderlass, der bei der Stufenzuordnung der Klägerin anlässlich ihrer Einstellungen am 30. April 2014 und am 20. August 2014 galt, nachdem der frühere Erlass vom 23. Februar 2008 am 31. Dezember 2013 außer Kraft getreten war, kann die Klägerin die Berücksichtigung „förderlicher Zeiten“ nicht beanspruchen. Die berufliche Vorerfahrung der Klägerin ist nicht nach Ziffer 4 dieses Erlasses anzurechnen, da die Klägerin unstreitig nicht aufgrund 54

einer zweiten Ausschreibung nach zunächst erfolgloser Stellenausschreibung eingestellt wurde. Auch die Voraussetzungen für die Beibehaltung der Stufenzuordnung nach Ziffer 5 dieses Erlasses sind nicht erfüllt. Danach bleibt die Stufenzuordnung vorhandener Lehrkräfte bei erneuter befristeter oder anschließender Dauerbeschäftigung erhalten, sofern die Unterbrechung zwischen den Beschäftigungsverhältnissen nicht mehr als einen Monat beträgt. Eine Unterbrechung durch die Sommerferien ist ebenfalls unschädlich. Dagegen findet - wie sich aus dem Folgesatz ergibt - für erstmalig oder nach längerer Unterbrechung erneut befristet eingestellte Lehrkräfte § 16 Abs. 2 Nr. 4 TV-L keine Anwendung. Danach war die Stufenzuordnung der Klägerin bei ihrer Wiedereinstellung am 30. April 2014 nicht beizubehalten. Das vorangegangene Arbeitsverhältnis hatte am 31. Januar 2014 geendet. Damit war das Arbeitsverhältnis der Klägerin länger als einen Monat außerhalb der Sommerferien unterbrochen.

bb) Die bei anderen Arbeitgebern zurückgelegten Vordienstzeiten müssen auch nicht deshalb berücksichtigt werden, weil die Klägerin bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L unter Berücksichtigung der Vorgaben des Runderlasses des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 28. März 2014 als befristet beschäftigte Arbeitnehmerin gegenüber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern entgegen § 4 Abs. 2 TzBfG benachteiligt worden wäre. Das ist nicht der Fall. 55

(1) Nach § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG müssen für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer berücksichtigt werden, wenn bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestands des Arbeitsverhältnisses im selben Betrieb oder Unternehmen abhängen, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Diese Bestimmung 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 (*BT-Drs. 14/4374 S. 16*). Beschäftigte, die vergleichbare Tätigkeiten über einen gleich langen Zeitraum hinweg erbringen und 56

dabei dieselbe Berufserfahrung erwerben, dürfen nicht abhängig von ihrem Status als befristet oder unbefristet Beschäftigte ein unterschiedlich hohes Entgelt erhalten. Für die Frage, ob eine Berufserfahrung vorliegt, die dem Arbeitgeber auch im aktuellen Arbeitsverhältnis weiter zugutekommt, spielt es keine Rolle, ob die Erfahrung in einem oder mehreren - sei es auch befristeten - Arbeitsverhältnissen erworben worden ist (*BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 14, BAGE 144, 263*).

(2) Die Klägerin wird nicht wegen der Befristung ihrer früheren Arbeitsverhältnisse bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L iVm. Ziffer 5 des Runderlasses des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 28. März 2014 schlechter behandelt als vergleichbare unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer. 57

(a) Die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L knüpft nicht an die Befristung des Arbeitsverhältnisses an. Sie gilt für die Begründung von unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnissen gleichermaßen. Da § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L auf der Tatbestandsebene die bezweckte Deckung eines Personalbedarfs voraussetzt, kann sich eine Veränderung der Arbeitsmarktlage auf die Stufenzuordnung bei der Wiedereinstellung eines befristet Beschäftigten auswirken. Das kann für den Arbeitnehmer vorteilhaft sein, wenn aufgrund der Entstehung eines Personalbedarfs zunächst nicht anerkannte förderliche Zeiten bei einer späteren (Wieder-)Einstellung anerkannt werden. Ebenso können sich Nachteile ergeben, wenn bislang berücksichtigte Zeiten wegen fehlenden Personalbedarfs nicht mehr anerkannt werden. 58

(b) Die Klägerin wird bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L nicht ungünstiger behandelt als eine vergleichbare unbefristet beschäftigte Lehrkraft. 59

(aa) Entgegen der Ansicht der Klägerin sind als Vergleichsgruppe nicht solche Arbeitnehmer heranzuziehen, deren Arbeitsverhältnisse während der Geltungsdauer des Erlasses des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 23. Februar 2008 begründet wurden. Bei der 60

Festlegung der Vergleichsgruppe in Bezug auf die Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung ist grundsätzlich auf den Zeitpunkt der erstmaligen Aufnahme der Tätigkeit beim beklagten Land abzustellen. Allerdings ist vorliegend zu berücksichtigen, dass der TV-L bei der erstmaligen Aufnahme der Tätigkeit durch die Klägerin am 9. August 2006 noch nicht galt. Dieser ist erst mit Wirkung zum 1. November 2006 in Kraft getreten. Da eine Entscheidung über die Anrechnung förderlicher Zeiten erst ab Inkrafttreten des TV-L zu treffen war, ist vorliegend auf den Zeitpunkt der ersten Wiedereinstellung der Klägerin nach Inkrafttreten des TV-L und damit auf den 1. Februar 2007 abzustellen.

(bb) Die Klägerin steht bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L nicht schlechter als eine zeitgleich mit der Klägerin am 1. Februar 2007 unbefristet eingestellte Lehrkraft. Am 1. Februar 2007 war der Erlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 23. Februar 2008 noch nicht in Kraft. Bei einer zu diesem Zeitpunkt unbefristet eingestellten Lehrkraft wären „förderliche Zeiten“ bei der Stufenzuordnung daher ebenfalls nicht berücksichtigt worden. 61

cc) Die Klägerin durfte auch nicht aufgrund des Schreibens der Bezirksregierung A vom 7. August 2009 darauf vertrauen, dass das beklagte Land die in diesem Schreiben als förderliche Zeiten anerkannten Tätigkeitszeiten auch bei künftigen Einstellungen unabhängig von den Voraussetzungen des jeweils gültigen Erlasses bei der Stufenzuordnung als förderliche Zeiten berücksichtigen werde. Da bei jeder Einstellung eine Stufenzuordnung vorzunehmen ist und die Voraussetzungen für eine Ermessensentscheidung nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L zu prüfen sind, ist in der Regel davon auszugehen, dass die Anerkennung förderlicher Zeiten nur für das jeweils begründete Arbeitsverhältnis gelten soll. Von einer Zusicherung, die Anerkennung förderlicher Zeiten solle auch für Stufenzuordnungen bei etwaigen späteren Einstellungen maßgebend sein, kann der Arbeitnehmer allenfalls dann ausgehen, wenn es dafür konkrete Anhaltspunkte gibt. Daran fehlt es hier. Das Schreiben der Bezirksregierung A vom 7. August 2009 bezieht sich vielmehr auf das am 11. August 2008 begründete „aktuelle Beschäftigungsverhältnis“. Selbst wenn dieses Schreiben eine Zusi- 62

cherung enthielte, wäre das beklagte Land an diese Zusicherung nur bei Stufenzuordnungen nach dem Erlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 23. Februar 2008 gebunden. Die Tätigkeitszeiten der Klägerin wurden nach dem eindeutigen Wortlaut des Schreibens der Bezirksregierung A vom 7. August 2009 „als förderliche Zeiten im Sinne des Erlasses des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 23.02.2008 anerkannt“. Eine etwaige Zusicherung wäre daher für die Stufenzuordnungen der Klägerin anlässlich ihrer Einstellungen zum 30. April 2014 und zum 20. August 2014 nicht mehr von Bedeutung. Der Erlass vom 23. Februar 2008 galt zum Zeitpunkt dieser Einstellungen nicht mehr. Er war am 31. Dezember 2013 außer Kraft getreten. Eine etwaige Zusicherung wäre damit gegenstandslos geworden.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 ZPO.

63

Gräfl

Waskow

M. Rennpferdt

R. Gmoser

Merten