

Markus Bettecken

*Die Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten
wissenschaftlicher Mitarbeiter in Teilzeit
bei der Stufenzuordnung nach dem TV-L –
BAG 27.3.2014 – 6 AZR 571/12*

Der sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich in seinem Urteil vom 27.03.2014 mit der Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten wissenschaftlicher Mitarbeiter in Teilzeit auf die Stufenzuordnung und mit dem Begriff der „einschlägigen Berufserfahrung“ nach §§ 40 Nr. 5, 16 Abs. 2 S. 3 TV-L auseinandergesetzt. Im konkreten Fall stand die Frage im Vordergrund, ob die Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber als „einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr“ im Sinne der vorgenannten Vorschriften einen bestimmten Mindestbeschäftigungsumfang voraussetzt.

I. Ausgangslage

Bei Arbeitsverträgen, auf die der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Anwendung findet, kann sich im Rahmen der Stufenzuordnung des jeweiligen Arbeitnehmers nach §§ 40 Nr. 5, 16 Abs. 2 S. 3 TV-L die Frage stellen, unter welchen Voraussetzungen Vorbeschäftigungszeiten aus einem früheren Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber unter den Begriff „einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr“ gefasst werden können. Auslegungsspielraum lässt die Vorschrift insbesondere an zwei Stellen: Wann ist von einer „einschlägigen Berufserfahrung“ auszugehen? Und wie sind Vorbeschäftigungszeiten in Teilzeit auf die erforderliche Mindestdauer der Vorbeschäftigung von einem Jahr anzurechnen?

Insbesondere die Frage nach der Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten in Teilzeit war bislang höchstrichterlich nicht geklärt. Die Meinungen in der Literatur gehen in diesem Zusammenhang auseinander: Während einige Autoren eine Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten an einen bestimmten Mindestbeschäftigungsumfang in Höhe von 50¹ bzw. (etwa in entsprechender Anwendung des § 2 Abs. 3 WissZeitVG) 25%² der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit knüpf-

fen wollen oder dies zumindest in Erwägung ziehen, lehnt die wohl überwiegende Auffassung in der Literatur das Erfordernis eines solchen Mindestbeschäftigungsumfangs im Ergebnis ab.³

Mit beiden Fragen hat sich der sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts in dem hier besprochenen Urteil auseinandergesetzt.

II. Die Entscheidung des BAG

1. Sachverhalt

In dem nunmehr vom BAG entschiedenen Fall beehrte der Kläger, der beim beklagten Freistaat in der Zeit vom 1. Oktober 2007 bis zum 30. September 2008 mit einem Umfang von 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter einer Universität angestellt war, die Feststellung, dass er für diesen Zeitraum vom beklagten Freistaat nicht in Stufe 1, sondern in Stufe 2 der Entgeltgruppe 13 zu vergüten sei. Dem streitgegenständlichen Arbeitsverhältnis unmittelbar vorausgegangen waren mehrere befristete Beschäftigungsverhältnisse des Klägers in Teilzeit an einem Lehrstuhl in einem anderen Bundesland, wobei der Kläger teilweise als wissenschaftliche Hilfskraft mit Hochschulabschluss, teilweise als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt war. Diese Arbeitsverhältnisse fanden in der Zeit vom 1. September 2006 bis zum 30. September 2007 statt und blieben ohne Unterbrechung. Der Arbeitszeitumfang des Klägers in diesen Beschäftigungsverhältnissen schwankte in dieser Zeit von 20 Stunden monatlich über 76 Stunden monatlich bis hin zu 20 Stunden wöchentlich.

Sein Feststellungsbegehren begründete der Kläger unter Verweis auf die nach seiner Auffassung einschlägige Berufserfahrung von über einem Jahr im Sinne der §§ 40 Nr. 5, 16 Abs. 2 S. 3 TV-L. Er sei faktisch im gesamten Vorbeschäftigungszeitraum mit Tätigkeiten eines wis-

1 Vgl. Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen, TV-L: Tarif- und Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst der Länder, Stand 10/2009, Nr 5 § 40 Rn 9.

2 Vgl. Braun in: Sponer/Steinherr TV-L, Stand Mai 2013, § 40 Nr 5 Rn 7.

3 Vgl. von Landenberg-Roberg, Stolperstufen im öffentlichen Tarifvertragsrecht – Zur Anrechenbarkeit von Teilzeittätigkeit im

Rahmen der Stufenzuordnung nach § 16 II TV-L in: öAT 2014, 23; Felix in: Bepler/Böhle/Meerkamp/Russ, Beck'scher Online-Kommentar TV-L, Stand 1.1.2014, § 16 Rn 15a.1 ff; Müller in: Bepler/Böhle/Meerkamp/Russ, Beck'scher Online-Kommentar TV-L, Stand 1.1.2014 § 40 Nr 5, Rn 1a; Braun in: Sponer/Steinherr TV-L Stand Mai 2013, § 40 Nr 5 Rn 7.

senschaftlichen Mitarbeiters betraut gewesen, die Zeiten der Anstellung als wissenschaftliche Hilfskraft beruhen lediglich auf haushaltsrechtlichen Gesichtspunkten.

Der beklagte Freistaat trat der Klage mit der Begründung entgegen, es liege keine einschlägige Berufserfahrung im Sinne des TV-L für die aktuelle Tätigkeit des Klägers vor. Hierbei berief sich der beklagte Freistaat auf die Zeiten der Anstellung als wissenschaftliche Hilfskraft, die inhaltlich schon per se nicht mit der Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters vergleichbar seien. Außerdem vertrat der beklagte Freistaat die Auffassung, dass Vorbeschäftigungszeiten nur mit einem Mindestbeschäftigungsumfang von 50% anzuerkennen seien, da nur eine Tätigkeit in einem solchen Umfang eine einschlägige Berufserfahrung gewährleisten könne.

Nachdem der Kläger zunächst vor dem Arbeitsgericht Leipzig (18. März 2010 – 14 Ca 143/09) mit seiner Klage gescheitert war, hatte das sächsische LAG (8. Mai 2012 – 7 Sa 227/10) der Klage stattgegeben und hierbei festgestellt, dass die Tätigkeiten des Klägers – abweichend von der arbeitsvertraglichen Formulierung – inhaltlich jedenfalls im Zeitraum 1. Oktober 2006 bis zum 30. September 2007 derjenigen eines wissenschaftlichen Mitarbeiters entsprochen hätten. Die Revision des beklagten Freistaates gegen dieses Urteil wurde vom BAG zurückgewiesen.

2. Urteilsbegründung

In den Urteilsgründen hat sich der sechste Senat sowohl mit der Frage eines erforderlichen Mindestbeschäftigungsumfangs für die Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten, als auch mit der Frage nach einer gleichwertigen Tätigkeit im Sinne „einschlägiger Berufserfahrung“ auseinandergesetzt.

a) Gleichwertigkeit einer Tätigkeit

Die Frage, wann eine Tätigkeit in dem Sinne gleichwertig ist, dass inhaltlich von einer „einschlägigen Berufserfahrung“ im Sinne der §§ 40 Nr. 5, 16 Abs. 2 S. 3 TV-L ausgegangen werden kann, beurteilt der sechste Senat in Anlehnung an die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2 TV-L: „Einschlägige Berufserfahrung“ liege dann vor, wenn „die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird oder zumindest gleichartig war“, was wiederum grundsätzlich eine Vorbeschäftigung mit der entsprechenden eingruppierungsrechtlichen Wertigkeit der aktuellen Beschäftigung voraussetze. Dabei betont der sechste Senat, dass es für die Beurteilung der Wertigkeit der Tätigkeit nicht auf die formale Bewertung durch den Arbeitgeber, sondern auf die entgeltrechtlich zutreffende, mithin den Qualifikationen und Tätigkeiten des Arbeitnehmers entsprechende Bewertung ankome.

Von Gleichwertigkeit könne dann ausgegangen werden, wenn „die Vorbeschäftigung qualitativ im Wesentlichen die gesamte inhaltliche Breite der aktuellen Beschäftigung“ abdecke.

Im konkreten betrachtete der sechste Senat die Feststellungen des LAG, wonach der Kläger jedenfalls im Zeitraum vom 1. Oktober 2006 bis zum 30. September 2007 trotz teilweise anderslautender Arbeitsverträge Tätigkeiten eines wissenschaftlichen Mitarbeiters verrichtete, mangels entsprechender Revisionsrüge des beklagten Landes als bindend und ging daher von der Gleichwertigkeit der zuvor verrichteten Tätigkeit jedenfalls in diesem Zeitraum aus.

b) Kein abstrakter Mindestbeschäftigungsumfang für die Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten im Rahmen der Stufenzuordnung erforderlich

Mit der Frage der Anrechenbarkeit von Teilzeittätigkeiten auf die erforderliche Vorbeschäftigungsdauer von einem Jahr hat sich das BAG sodann eingehend auseinandergesetzt. Nach Auffassung des BAG sind im Ergebnis bei der Stufenzuordnung Vorbeschäftigungszeiten auch in Teilzeit ohne abstrakten Mindestbeschäftigungsumfang in Höhe einer bestimmten Teilzeitquote so zu berücksichtigen, als hätte der betreffende Arbeitnehmer in dem Zeitraum Vollzeit gearbeitet. Dabei lässt das BAG jedoch ein „Hintertürchen“ in Gestalt einer Einzelfallabwägung offen.

Das BAG stützt seine Auffassung sowohl auf den Wortlaut der §§ 40 Nr. 5, 16 Abs. 2 S. 3 TV-L, als auch auf den Regelungszusammenhang und -zweck. Schließlich würde eine feste Mindestbeschäftigungsquote nach Ansicht des BAG gegen die höherrangige gesetzliche Vorschrift des § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG verstoßen. Im Einzelnen:

aa) Das Erfordernis eines Mindestbeschäftigungsumfangs ergebe sich nicht aus dem Wortlaut der §§ 40 Nr. 5, 16 Abs. 2 S. 3 TV-L. Dort sei ein zeitlicher Mindestumfang der Vorbeschäftigung im Sinne einer bestimmten Teilzeitquote mit der Formulierung „einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr“ ausdrücklich nicht festgelegt.

bb) Aus dem Regelungszusammenhang der §§ 16, 17 TV-L ergebe sich nichts anderes und insbesondere kein Raum für eine solche einschränkende Auslegung der §§ 40 Nr. 5, 16 Abs. 2 S. 3 TV-L. Es fehle bereits an einer unbewussten Tariflücke, da Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien die Frage der Teilzeitbeschäftigung übersehen und daher unbewusst nicht geregelt hätten, nicht ersichtlich seien. Vielmehr zeige schon die Vorschrift des § 17 Abs. 3 S. 4 TV-L eine bewusste Ent-

scheidung der Tarifvertragsparteien für die volle Anrechnung von Teilzeitbeschäftigungen. Mit Blick auf diese Vorschrift, die für den Stufenaufstieg bei ununterbrochener Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber eine volle Anrechnung von Zeiten der Teilzeitbeschäftigung auf die Stufenlaufzeit ausdrücklich anordnet, sei kein Grund ersichtlich, Berufserfahrung bei Einstellung und Höherstufung unterschiedlich zu behandeln.

cc) Dies ergebe sich auch aus dem Zweck des § 16 Abs. 2 TV-L, der durch die Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten Arbeitgeberwechsel im oder in den öffentlichen Dienst erleichtern und nachteilige Folgen eines solchen Wechsels vermeiden wolle. Nach Auffassung des BAG gilt dieser Zweck „in besonderem Maß“ im Hochschulbereich, da hier oftmals besondere Mobilität erwünscht und erforderlich sei. Vor diesem Hintergrund würde die Forderung eines Mindestbeschäftigungsumfangs „ein Hemmnis für das Ziel der Mobilität“ darstellen und wäre zudem bei einem länderübergreifenden Wechsel wegen der in jedem Land unterschiedlichen Mindeststundenzahl der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß dem Anhang zu § 6 TV-L auch wenig praktikabel.

dd) Darüber hinaus entspreche das Erfordernis eines Mindestbeschäftigungsumfangs auch inhaltlich nicht dem Zweck des § 16 Abs. 2 TV-L, vorhandene Berufserfahrung aufgrund ersparter Einarbeitungszeit und eines höheren Leistungsvermögens finanziell zu honorieren. Dieser Zweck sei vielmehr stets dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer Berufserfahrung in einer mit der aktuellen gleichwertigen Tätigkeit (siehe oben) dergestalt erworben habe, dass er die Tätigkeit im neuen Arbeitsverhältnis von Beginn an voll ausfüllen könne. Dies sei grundsätzlich auch im Rahmen von Vorbeschäftigungen in Teilzeit gegeben. Den Fällen, in denen diese Voraussetzungen etwa aufgrund von Teilzeitbeschäftigungen mit sehr geringem Beschäftigungsumfang nicht vorliegen, könne mit der oben beschriebenen Auslegung des Begriffs der „einschlägigen Berufserfahrung“ im Rahmen einer Einzelfallabwägung hinreichend Rechnung getragen werden.

ee) Schließlich sieht das BAG in der von Teilen der Literatur vertretenen Forderung eines Mindestbeschäftigungsumfangs für Teilzeitbeschäftigte eine sachlich

nicht gerechtfertigte Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten im Sinne des § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG. Zwar sei denkbar, dass der mit einer Vollzeitbeschäftigung verbundene größere Gewinn an Erfahrungswissen eine Ungleichbehandlung bei der Stufenzuordnung rechtfertigen könne, doch erfordere dies stets eine konkrete Abwägung im Einzelfall und keine abstrakte Grenze eines bestimmten wöchentlichen Arbeitsumfangs.

III. Bewertung

Die Entscheidung des BAG, wonach für die Frage der Stufenzuordnung Vorbeschäftigungszeiten in Teilzeit ohne abstrakten Mindestbeschäftigungsumfang grundsätzlich voll anzurechnen sind, überzeugt. Ein solches in Teilen der Literatur in Erwägung gezogenes Erfordernis eines abstrakten Mindestbeschäftigungsumfangs in Höhe von 25 bzw. 50% der wöchentlichen Regelarbeitszeit lässt sich weder dogmatisch, noch inhaltlich überzeugend begründen, wie das BAG ausführlich ausarbeitet.⁴ In dogmatischer Hinsicht lässt schon der Wortlaut der §§ 40 Nr. 5, 16 Abs. 2 S. 3 TV-L das Erfordernis eines Mindestumfangs für Vorbeschäftigungen in Teilzeit nicht zu. Auch eine entsprechende ergänzende Auslegung überzeugt aus den vom BAG genannten Gründen nicht. Als gewichtige Argumente gegen eine solche Auslegung müssen hier insbesondere die fehlende Praktikabilität einer derartigen starren Untergrenze in Anbetracht länderübergreifend unterschiedlicher Wochenarbeitszeiten sowie die Regelung des § 17 Abs. 3 S. 4 TV-L genannt werden. Insbesondere letzterer Aspekt wiegt schwer. Denn eine überzeugende Rechtfertigung für eine unterschiedliche Behandlung von Vorbeschäftigungszeiten bei Höherstufung und Einstellung ist nicht ersichtlich. Beiden Tatbeständen liegen vielmehr vergleichbare Regelungszwecke zugrunde – finanzielle Honorierung von erworbener Berufserfahrung und einem damit verbundenen erhöhten Leistungsvermögen im Vergleich zu „Neueinsteigern“.

Die in der Vorinstanz vom sächsischen LAG (8. Mai 2012 - 7 Sa 227/10) noch diskutierte analoge Anwendung des § 2 Abs. 3 WissZeitVG (Mindestbeschäftigungsumfang von 25%), wird vom BAG in der Urteilsbegründung nicht einmal in Erwägung gezogen – ist jedoch über die bereits genannten Gesichtspunkte hinaus dogmatisch schon mangels Vorliegen der Analogievoraussetzungen abzulehnen.⁵ Dass das Erfordernis eines abstrakten Min-

4 So auch von *Landenberg-Roberg* aaO; *Felix* in: *Bepler/Böhle/Meerkamp/Russ*, Beck'scher Online-Kommentar TV-L, Stand 1.1.2014, § 16 Rn 15a.1 ff; *Müller* in: *Bepler/Böhle/Meerkamp/Russ*, Beck'scher Online-Kommentar TV-L, Stand 1.1.2014, § 40 Nr 5, Rn 1a.

5 Vgl insoweit die überzeugende Darstellung bei *von Landenberg-Roberg* aaO.

destbeschäftigungsumfangs daneben auch eine sachlich nicht gerechtfertigte Diskriminierung im Sinne von § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG darstellen würde, unterstreicht das Ergebnis des BAG noch zusätzlich.

Die Vorgabe des BAG, wonach denkbare Ausnahmefälle mit äußerst geringer wöchentlicher Arbeitszeit für die Frage der Anerkennung dieser Vorbeschäftigungszeiten nicht quantitativ über den Beschäftigungsumfang, sondern qualitativ über den Begriff der „einschlägigen Berufserfahrung“ zu lösen sind, ist auch inhaltlich überzeugend. Auf diese Weise wird eine den Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalls gerecht werdende Abwägung ermöglicht, die gegenüber starren Grenzen vorzugswürdig erscheint. Denn der von Teilen der Literatur erwoogene abstrakte Mindestbeschäftigungsumfang könnte zu dem nicht überzeugenden Ergebnis führen, dass ein Arbeitnehmer, der vom Zeitvolumen her gesehen umfangreichere Berufserfahrungen gesammelt hat (beispielsweise 2 Jahre mit einem Umfang von 30%) gegenüber einem anderen Arbeitnehmer mit höherer Quote aber insgesamt niedrigerem Arbeitszeitvolumen (im Beispiel: 1 Jahr Beschäftigung mit einem Umfang von 50%) in ungerechtfertigter Weise bei der Stufenzuordnung benachteiligt wird. Mit der Auffassung des BAG ist eine den Besonderheiten des Einzelfalls gerecht werdende Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten durch die Arbeitsgerichte deutlich besser gewährleistet als mit einer abstrakten Mindestbeschäftigungsgrenze.

Zugleich stellt das BAG klar, dass „einschlägige Berufserfahrung“ alleine dann vorliegt, wenn die vorhergehende Tätigkeit in ihrer eingruppierungsrechtlichen Wertigkeit der neuen Tätigkeit entspricht. Dies erscheint sachgerecht. Denn die Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten beruht auf der Annahme eines höheren Leistungsvermögens und einer verkürzten Einarbeitungszeit des betreffenden Mitarbeiters. Dies ist im Einzelfall dann gegeben, wenn die vorherige Tätigkeit des Arbeitnehmers inhaltlich weitgehend mit der aktuellen Tätigkeit in Einklang steht, die erworbenen Kenntnisse also auch in der neuen Tätigkeit verwertbar sind. Hier von wiederum wird in der Literatur ausgegangen, wenn die vergleichbaren Tätigkeiten mindestens die Hälfte der Arbeitszeit im vorherigen Arbeitsverhältnis umfassten.⁶ Nicht entscheidend kann hingegen die formale Einstu-

fung der Tätigkeit des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber sein, wie das BAG überzeugend darlegt.

Für die Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten in Teilzeit bei der Stufenzuordnung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters gilt demnach folgendes: Im Grundsatz sind Vorbeschäftigungszeiten auch in Teilzeit voll auf die notwendige Vorbeschäftigungsdauer von einem Jahr anzurechnen. Ausnahmen von diesem Grundsatz werden nicht anhand von abstrakten Teilzeitquoten (50, 25, 10 oder gar 5% der wöchentlichen Arbeitszeit), sondern inhaltlich über die Frage der „einschlägigen Berufserfahrung“ bestimmt: Hat etwa ein wissenschaftlicher Mitarbeiter im Rahmen seiner Vorbeschäftigung lediglich zwei Stunden pro Woche Klausuren korrigiert, so kann dieser Vorbeschäftigung dann die volle Anrechnung verweigert werden, wenn in der neuen Beschäftigung umfassende Aufgaben in Forschung und Lehre wahrgenommen werden sollen.⁷ In derartigen Fällen wird es indes regelmäßig auf der Hand liegen, dass eine „einschlägige Berufserfahrung“, die nach dem oben Ausgeführten stets an der Stufenzuordnung und dem Aufgabenprofil der neuen Stelle zu messen sein wird, nicht vorliegt.

IV. Fazit

Die praktische Bedeutung der hier besprochenen Entscheidung ist groß. Gerade im Wissenschaftsbereich sind Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und Arbeitgeberwechsel weit verbreitet. Angesichts der nicht unerheblichen Unterschiede zwischen den einzelnen Stufen der jeweiligen Entgeltgruppen⁸ wirkt sich die Frage der Stufenzuordnung für den jeweiligen Arbeitnehmer finanziell spürbar aus. Das Urteil schafft nunmehr Klarheit darüber, dass solche Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse bei Wechsel des Arbeitgebers im Grundsatz voll bei der Frage der Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind. Zugleich ist die Entscheidung auch für die Arbeitsgerichte praktikabel.

Der Autor ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsstelle für Hochschulrecht und Hochschularbeitsrecht der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg sowie Rechtsreferendar am Landgericht Stuttgart.

⁶ Vgl. Felix in: Beppler/Böhle/Meerkamp/Russ, Beck'scher Online-Kommentar TV-L, Stand 1.1.2014, § 16 Rn 15d, e.

⁷ Beispiel in Anlehnung an: von Landenberg-Roberg aaO, S 25.

⁸ Vgl. von Landenberg-Roberg aaO, S 24.