

# Öffentlicher Dienst

## Einschlägige Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung

Die Parteien stritten über die Frage der zutreffenden Stufenzuordnung. Fraglich war, ob das Merkmal der einschlägigen Berufserfahrung des § 16 Abs. 2 TV-L erfüllt ist. Der Kläger wurde als Referatsleiter eingestellt und in die Entgeltgruppe 15 TV-L Entgeltstufe 1 eingruppiert. Er war der Ansicht, seine vorherigen Tätigkeiten seien als einschlägige Berufserfahrung bei seiner jetzigen Einstellung anzurechnen, die ihm durch die aktuelle Eingruppierung quasi aberkannt wurden. Das beklagte Land hielt die Vortätigkeiten für eingruppierungsrechtlich nicht vergleichbar und damit nicht für einschlägig.

Das ArbG Mainz wies die Klage ab. Die maßgeblichen tariflichen Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 TV-L für eine höhere Stufenzuordnung lagen nicht vor. Es fehlte an der eingruppierungsrechtlichen Gleichwertigkeit der Tätigkeiten. Das LAG Rheinland-Pfalz (Urt. v. 12.12.2017 – 8 Sa 331/17, rk.) schloss sich dem an und ergänzte: Einschlägige Berufserfahrung ist nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2 TV-L eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit. Einschlägige Berufserfahrung liegt danach vor, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird oder zumindest gleichartig ist. Das Gericht verglich die Tätigkeiten hinsichtlich der Verantwortung und der Vergütung und kam zu dem Schluss, dass eine Gleichwertigkeit nicht vorliegt. Die Vorbeschäftigungszeiten des Klägers sind nicht als einschlägig i. S. d. § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L zu betrachten.

Wichtig: Ergibt der Vergleich der bisherigen und der neuen Tätigkeit keine überwiegende inhaltliche Übereinstimmung, ist der Bewerber nicht „aus dem Stand“ heraus in der Lage, die Tätigkeit zu übernehmen. Dann liegt auch keine einschlägige Berufserfahrung vor.

## WissZeitVG: Wissenschaftliche Tätigkeit und Zitiergebot

Die Parteien stritten über die Abgrenzung der wissenschaftlichen Tätigkeit von der wissenschaftlichen Dienstleistung und damit über den Anwendungsbereich des WissZeitVG.

Streitgegenständlich war eine auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG gestützte befristete Tätigkeit des Arbeitsverhältnisses als Lehrkraft für besondere Aufgaben. Die Klägerin meinte, sie sei nicht als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt worden. Ihre Lehrtätigkeit habe sich ausschließlich auf Seminare im Fach Schulpädagogik bezogen. Sie habe keine Vorlesungen angeboten. In ihren Seminaren hätten die Studierenden Referatsthemen übernommen und in jeder Sitzung ein Gruppenreferat gehalten. Die Wissensvermittlung sei letztlich durch diese Referenten erfolgt.

Die Beklagte erwiderte, die Stelle der Klägerin sei aus den Mitteln eines Bund-Länder-Projekts finanziert worden. Sie sei der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechend beschäftigt worden. Diese seien auch nur für bestimmte Aufgaben und eine bestimmte Zeitdauer bewilligt worden.

Das LAG Hamm (Urt. v. 16.11.2017 – 17 Sa 418/17; Rev. eingelegt unter Az. 7 AZR 563/17) entschied, dass sich der Begriff des „wissenschaftlichen (...) Personals“ im Rahmen des WissZeitVG inhaltlich-aufgabenbezogen bestimme. Anknüpfungspunkt sei die Art der zu erbringenden Dienstleistung. Zum „wissenschaftlichen Personal“ gehöre derjenige Arbeitnehmer, der wissenschaftliche Dienstleistungen erbringt. Es komme nicht auf dessen formelle Bezeichnung an, sondern auf den wissenschaftlichen Zuschnitt der von ihm auszuführenden Tätigkeit. Das Adjektiv „wissenschaftlich“ bedeute „die Wissenschaft betreffend“. Wissenschaftliche Tätigkeit sei alles, was in Inhalt und Form als ernsthafter, planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist. Sie sei nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern (BAG, Urt. v. 28.9.2016 – 7 AZR 549/14). Es sei nicht erforderlich, dass der Beschäftigte eigene Forschungsergebnisse hervorbringt. Deshalb könne ausreichen, wenn die wissenschaftlichen Erkenntnisse Dritter vermittelt werden. Da die Klägerin Kurse hielt, in denen Wissen nicht nur „transportiert“ sondern strukturiert vermittelt und aufbereitet wurde, sah das Gericht hinreichend Anzeichen für eine wissenschaftliche Tätigkeit.

Da laut Arbeitsvertrag die Befristung auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung) gestützt wurde, schied – so das LAG – der Wechsel auf § 2 Abs. 2 WissZeitVG (Drittmittelfinanzierung) aus.

## Korrigierende Rückgruppierung: Vertrauensschutz

Die beklagte Arbeitgeberin teilte der Klägerin mit, dass eine Überprüfung ihrer Eingruppierung die Bewertung mit EG 10 ergeben habe. Im Jahr 2012 wurde ein weiteres Stellenbewertungsgutachten mit dem Ergebnis EG 9 erstellt. Die Arbeitgeberin teilte der Beschäftigten mit, dass ab dem 1.8.2014 die Eingruppierung (wieder) aus der EG 9 erfolgen werde.

Die Beschäftigte wehrte sich gegen die Herabgruppierung. Sie habe nicht damit rechnen müssen, dass ihr die rückwirkend ab 2006 gewährte Höhergruppierung wieder entzogen würde. Jedenfalls sei es der Beklagten verwehrt, eine korrigierende Rückgruppierung in eine unter der bei ihrer Einstellung gewährten liegende Entgeltgruppe vorzunehmen. Die Beklagte meinte, die Bewertung sei irrtümlich zu hoch erfolgt. Daher dürfe und müsse sie die Eingruppierung korrigieren.

Das BAG entschied mit Urteil vom 13.12.2017 (4 AZR 576/16), dass die im August 2014 vorgenommene korrigierende Rückgruppierung jedenfalls gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstößt. Sie beinhaltet das Eingeständnis, sich bei der vorherigen Bewertung der Tätigkeit geirrt zu haben. Da die später gewonnene Erkenntnis, wie tarifgerecht einzugruppiert ist, für die Vergütung maßgebend sein soll, misst der Beschäftigte ihr ein höheres Maß an Richtigkeitsgewähr bei. Diese Wertung ist nur dann berechtigt, wenn der Arbeitgeber die Eingruppierung mit besonderer Sorgfalt überprüft hat.

## BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



**Sebastian Günther**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Partner der Kanzlei Hahn | Kroll | Günther  
Rechtsanwälte, Berlin