Arbeitsrecht 6 AZR 232/17 - Stufenzuordnung gemäß § 16 TV-L - Zulässigkeit der Privilegierung der beim selben Arbeitgeber erworbenen einschlägigen Berufserfahrung trotz Auslandsbezugs iSd. Art. 45 AEUV?

Die Parteien streiten über die Berücksichtigung von Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union bei der Stufenzuordnung im Entgeltsystem des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Die Klägerin war von 1997 bis 2014 ununterbrochen in Frankreich als Lehrerin tätig. Weniger als sechs Monate nach dem Ende dieser Tätigkeit trat sie als Lehrerin in den Schuldienst des beklagten Landes ein. Dieses zahlte der Klägerin in Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L Entgelt nach der Stufe 3 der Entgeltgruppe 11 TV-L ab dem Tag der Einstellung, da die Klägerin über in Frankreich erworbene mindestens dreijährige einschlägige Berufserfahrung verfügte. Die Klägerin beanspruchte demgegenüber die vollständige Berück-sichtigung ihrer einschlägigen Berufserfahrung und daher Entgelt nach Stufe 5 der Entgelttabelle. Dies lehnte das beklagte Land ab. Es gestand aber zu, dass die Berufserfahrungszeiten der Klägerin, hätte sie sie beim beklagten Land zurückgelegt, nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L die begehrte Stufenzuordnung zur Folge gehabt hätte.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Privilegierung der beim selben Arbeitgeber erworbenen einschlägigen Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung in § 16 Abs. 2 TV-L verstoße gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG und die unmittelbar wirkenden unionsrechtlichen Arbeitnehmerfreizügigkeitsbestimmungen. Das beklagte Land hat demgegenüber gemeint, die Privilegierung bezwecke, den Besitzstand insbesondere zuvor beim selben Arbeitgeber befristet Beschäftigter zu wahren. Die auf der Staatsangehörigkeit beruhende mittelbare Diskriminierung sei deswegen gerechtfertigt. Das Arbeitsgericht hat der Feststellungsklage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen.

Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit Beschluss vom heutigen Tag den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) nach Art. 267 AEUV um die Beantwortung einer Frage zur Auslegung von Art. 45 Abs. 2 AEUV sowie Art. 7 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union ersucht.* Für den Senat ist entscheidungserheblich, ob die § 16 Abs. 2 TV-L innewohnende Beeinträchtigung der Arbeitnehmerfreizügigkeit durch den mit der Privilegierung der bei demselben Arbeitgeber erworbenen einschlägigen Berufserfahrungszeiten nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L bezweckten Schutz befristet beschäftigter Arbeitnehmer gerechtfertigt ist. Dieser Schutz ist wegen Paragraph 4 Nr. 4 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, unionsrechtlich geboten. Die Klärung der Frage, wie die Kollision zweier auf unterschiedliche Schutzziele gerichteter Normanwendungsbefehle des Unionsrechts aufzulösen ist, fällt in die Zuständigkeit des EuGH.

Der genaue Wortlaut der Frage:

"Sind Art. 45 Abs. 2 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union dahingehend auszulegen, dass sie einer Regelung wie der in § 16 Abs. 2 TV-L getroffenen entgegenstehen, wonach die bei dem bisherigen Arbeitgeber erworbene einschlägige Berufserfahrung bei der Zuordnung zu den Stufen eines tariflichen Entgeltsystems nach der Wiedereinstellung privilegiert wird, indem diese Berufserfahrung gemäß § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L uneingeschränkt anerkannt wird, während die bei anderen Arbeitgebern erworbene einschlägige Berufserfahrung gemäß § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L nur mit höchstens drei Jahren berücksichtigt wird, wenn diese Privilegierung durch Paragraph 4 Nr. 4 der am 18. März 1999

geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, unionsrechtlich geboten ist?"

Bundesarbeitsgericht* Beschluss vom 18. Oktober 2018 - *6 AZR 232/17* (A) - *BAG PM 52/2018
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen Urteil vom 9. März 2017 - 4 Sa 86/16 E -