

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 15. Oktober 2021  
- 6 AZR 254/20 -  
ECLI:DE:BAG:2021:151021.U.6AZR254.20.0

I. Arbeitsgericht Kaiserslautern

Urteil vom 27. November 2018  
- 3 Ca 952/18 -

II. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

Urteil vom 15. November 2019  
- 1 Sa 18/19 -

---

Entscheidungsstichwort:

Anerkennung förderlicher Tätigkeitszeiten

Leitsatz:

Die Anerkennung von Zeiten förderlicher Tätigkeit nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L setzt nicht als ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal voraus, dass der Bewerber bei seiner Einstellung eine Berücksichtigung solcher Zeiten verlangt.

# BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 254/20

1 Sa 18/19

Landesarbeitsgericht

Rheinland-Pfalz

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am

15. Oktober 2021

## URTEIL

Schuchardt, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Oktober 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Stein und Zabel für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 15. November 2019 - 1 Sa 18/19 - wird zurückgewiesen.
2. Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die tarifliche Stufenzuordnung der Klägerin und damit im Zusammenhang stehende Rückforderungsansprüche des beklagten Landes. 1

Die bereits zuvor von Mai bis Juli 2014 eingesetzte Klägerin ist als Musikschullehrerin seit dem 5. September 2014 mit Unterbrechungen im Schuldienst des beklagten Landes als Vertretungslehrerin mit einem kleinen und wechselnden Stundendeputat beschäftigt. Zuvor war sie an einer städtischen Musikschule als Musikschullehrerin tätig. 2

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Anwendung. 3

§ 16 Abs. 2 TV-L enthält ua. folgende Regelungen zur Stufenzuordnung bei Neueinstellung: 4

„<sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ... <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.“

Das beklagte Land ordnete die Klägerin, die inzwischen nach Entgeltgruppe 10 TV-L vergütet wird, bei der Einstellung zum 5. September 2014 zunächst der Stufe 4 der Entgeltgruppe 9 TV-L zu. Es berücksichtigte dabei nach 5

§ 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L Vorbeschäftigungszeiten als förderliche Tätigkeit. Ein entsprechendes Verlangen hatte die Klägerin vor Abschluss des Arbeitsvertrags nicht geäußert.

Nachdem der Landesrechnungshof die Einstufung der Klägerin überprüft und eine fehlende Dokumentation der Anerkennung förderlicher Zeiten gerügt hatte, informierte das beklagte Land die Klägerin mit Schreiben vom 20. Juni 2018 darüber, dass es die Stufenzuordnung wegen unberechtigter Berücksichtigung förderlicher Zeiten iSv. § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L korrigiere und kündigte eine Rückforderung überzahlter Bezüge durch das Landesamt für Finanzen an. Dieses forderte mit Schreiben vom 17. Juli 2018 unter Berücksichtigung der tariflichen Ausschlussfrist nach § 37 TV-L einen Betrag iHv. noch 778,55 Euro netto für den Zeitraum von Dezember 2017 bis Juni 2018 zurück.

Der für die Einstellung der Klägerin am 5. September 2014 zuständige Vertreter des Fachreferats beim beklagten Land äußerte im Verlauf des Verfahrens, dass die damalige konkrete Bewerberlage zwar nicht mehr nachvollzogen werden könne, es im Fach Musik allerdings sehr schwierig sei, überhaupt Bewerber zu finden; in Kombination mit der geringen Stundenzahl habe man sonst keinen Bewerber für die Stelle gefunden.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Feststellung verlangt, dass dem beklagten Land kein Rückforderungsanspruch zustehe. Sie hat die Auffassung vertreten, ihre Einstellung am 5. September 2014 sei zur Deckung des Personalbedarfs iSv. § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L erfolgt. Sie sei offenkundig die einzige Bewerberin gewesen. Ein ausdrückliches Verlangen, Zeiten einer förderlichen Tätigkeit für die Stufenzuordnung zu berücksichtigen, sei deshalb nicht erforderlich gewesen. Wäre sie über die beabsichtigte Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe in Kenntnis gesetzt worden, hätte sie auf eine höhere Vergütung bestanden. Eine korrigierende Rückstufung komme daher nicht in Betracht.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, dass dem beklagten Land ein Rückforderungsanspruch gegen die Klägerin iHv. 778,55 Euro netto nicht zusteht.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Die korrigierende Rückstufung sei rechtmäßig erfolgt, da es sich über das Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L bei der Einstellung der Klägerin geirrt habe. Eine Einstellung zur Deckung des Personalbedarfs liege nur vor, wenn der einzige oder der bestqualifizierte Bewerber nicht bereit sei, die Stelle ohne die Anerkennung förderlicher Zeiten anzutreten. Ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal der Bestimmung sei, dass der in Aussicht genommene Bewerber die Berücksichtigung früherer Tätigkeiten als berufsförderliche Zeiten bei der Stufenzuordnung verlange. Die Klägerin hätte nach ihrer Einstellung deshalb zutreffend in die Stufe 1 der Entgeltgruppe 9 TV-L eingestuft werden müssen. 10

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Senat zugelassenen Revision begehrt das beklagte Land unter Vertiefung seiner rechtlichen Argumentation weiterhin die Abweisung der Klage. 11

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist unbegründet. Das beklagte Land hat die Voraussetzungen für eine korrigierende Rückstufung und einen hiermit zusammenhängenden Rückforderungsanspruch gegen die Klägerin nicht dargelegt, sodass die negative Feststellungsklage Erfolg hat. 12

I. Die Klage ist zulässig. Das erforderliche Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO liegt vor. Das beklagte Land hat vor dem Hintergrund einer korrigierenden Rückstufung den streitgegenständlichen Rückzahlungsanspruch geltend gemacht. Die Klägerin hat ein Interesse daran, sich gegen die Rückforderung zur Wehr zu setzen. Die Entscheidung über die negative Feststellungsklage ist geeignet, den Streit der Parteien über die Zulässigkeit einer korrigierenden Rückstufung insgesamt zu beenden (*vgl. BAG 18. September 2014 - 6 AZR 145/13 - Rn. 57 mwN*). 13

- II. Die Klage ist auch begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf die begehrte negative Feststellung. Es steht nicht fest, ob das beklagte Land gegen sie einen Rückzahlungsanspruch iHv. 778,55 Euro netto hat. 14
1. Eine Feststellungsklage, die einen bestimmten Anspruch leugnet, darf nur abgewiesen werden, wenn der Anspruch feststeht, dessen sich der Beklagte einer solchen Klage berührt. Bleibt hingegen unklar, ob die streitige Forderung besteht, dann muss der auf Negation gerichteten Feststellungsklage ebenso stattgegeben werden, wie wenn feststeht, dass der streitige Anspruch nicht besteht. Das folgt daraus, dass bei der negativen Feststellungsklage der Beklagte die Beweislast für das Bestehen des von ihm behaupteten Anspruchs trägt (*BAG 18. September 2014 - 6 AZR 145/13 - Rn. 59 mwN*). 15
2. Das beklagte Land hat die Voraussetzungen für eine korrigierende Rückstufung, auf deren Wirksamkeit es sich beruft, nicht hinreichend dargelegt (*ausführlich zur Darlegungslast bei der korrigierenden Rückstufung BAG 5. Juni 2014 - 6 AZR 1008/12 - Rn. 12 f. mwN, BAGE 148, 217*). 16
- a) Bei einer Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L kommt eine korrigierende Rückstufung nur in Betracht, wenn sich der Arbeitgeber bei der Rechtsanwendung und damit auf der Tatbestandsebene über das Vorliegen der Tatbestandsmerkmale geirrt hat. Im Umfang der Ermessensausübung auf der Rechtsfolgenseite ist eine solche Rückstufung nicht zulässig (*ausführlich hierzu BAG 5. Juni 2014 - 6 AZR 1008/12 - Rn. 16 ff. mwN, BAGE 148, 217*). 17
- b) Entgegen der Ansicht des beklagten Landes setzt § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L neben den ausdrücklich aufgeführten Tatbestandsmerkmalen „zur Deckung des Personalbedarfs“ (*zum Verständnis dieses Tatbestandsmerkmals zuletzt BAG 5. Juni 2014 - 6 AZR 1008/12 - Rn. 28, BAGE 148, 217*) und dem - zwischen den Parteien nicht streitigen - Vorhandensein von vorherigen Beschäftigungszeiten, die „für die vorgesehene Tätigkeit förderlich“ sind, nicht als weiteres, ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal voraus, dass der in die Auswahl gekommene Bewerber die Berücksichtigung dieser Zeiten tatsächlich geltend oder 18

sogar zur Bedingung seiner Einstellung macht (*zu den Auslegungsgrundsätzen für Tarifverträge vgl. BAG 11. November 2020 - 4 AZR 210/20 - Rn. 20 mwN*).

aa) Bereits der Wortlaut von § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L lässt darauf schließen, dass ein ausdrückliches Verlangen des Bewerbers nicht zwingend erforderlich ist. Die Formulierung „kann der Arbeitgeber ... zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ... berücksichtigen, wenn diese ... förderlich ist“ bringt nur zum Ausdruck, dass die Berücksichtigung dieser Zeiten und das dadurch in der höheren Stufe erzielte Entgelt zur Deckung des Personalbedarfs notwendig ist, also ein konkreter Arbeitsplatz mit dem ansonsten zustehenden Tarifentgelt nicht anforderungsgerecht besetzt werden kann (*vgl. Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV E § 16 Stand Februar 2010 Rn. 28*). Damit haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit einer höheren Stufenzuordnung durch die Berücksichtigung von Zeiten förderlicher Tätigkeiten allein an das Vorliegen einer objektiv bestehenden Schwierigkeit, den Personalbedarf zu decken, geknüpft. Ist das der Fall, steht es nach ihrem Willen dem Arbeitgeber frei, ob er diesem Problem durch die Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Einstellung zB des bestgeeigneten Bewerbers begegnet, ob er stattdessen die Stellenbesetzung verschiebt oder ob er sich mit einem anderen Bewerber begnügt (*vgl. Fieberg aaO Rn. 30*). Anhaltspunkte dafür, dass nach dem Willen der Tarifvertragsparteien darüber hinaus der konkrete Bewerber eine entsprechende ausdrückliche Forderung stellen muss, weil ein vorbehaltloser Vertragsabschluss von vornherein das Vorliegen von Personalgewinnungsschwierigkeiten ausschliesse, haben in der Tarifnorm keinen Niederschlag gefunden.

19

bb) Etwas anderes folgt auch nicht aus dem Sinn und Zweck des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L. Mit der Regelung soll erreicht werden, dass der Arbeitgeber etwaigen Personalgewinnungsschwierigkeiten flexibel begegnen kann. Solche Schwierigkeiten können arbeitsmarktbedingt in bestimmten Tätigkeitsbereichen oder Fachrichtungen, aber auch bei örtlich besonders schwieriger Bewerberlage für bestimmte Aufgaben auftreten (*vgl. BAG 21. November 2013 - 6 AZR 23/12 - Rn. 47 mwN*). Im Schuldienst kann dies bei einem sog. Mangelfach (*BAG 5. Juni 2014 - 6 AZR 1008/12 - Rn. 28, BAGE 148, 217*) der Fall sein. Die Vorschrift

20

schaftt insoweit einen Rahmen, in dem der Arbeitgeber mit den von ihm eingesetzten finanziellen Mitteln den ihm tariflich eröffneten Handlungsspielraum zur Steigerung der Attraktivität der Vergütung und damit der zu besetzenden Stelle nutzen kann (vgl. BAG 5. Juni 2014 - 6 AZR 1008/12 - Rn. 19, aaO). Zwar kann die Forderung des - einzigen - Bewerbers nach einer höheren als der tariflich für Einstellungen vorgesehenen Vergütung dazu führen, dass der Arbeitgeber seinen Personalbedarf ohne die Berücksichtigung von Zeiten einer förderlichen Tätigkeit nicht decken kann. Daraus folgt aber nicht, dass ein entsprechendes ausdrückliches Verhalten des Bewerbers auch zwingende Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Tarifnorm ist. Dies würde bedeuten, dass das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen vom jeweiligen Verhandlungsgeschick des Bewerbers abhinge. Zudem wäre es einem Arbeitgeber, der in der Vergangenheit für den Bereich, in dem die Stelle besetzt werden soll, keine (geeigneten) Bewerber ohne Anerkennung von Zeiten förderlicher Tätigkeiten gefunden hat, verwehrt, die Berücksichtigung solcher Zeiten von vornherein bei der zu besetzenden Stelle vorzusehen und damit den Bewerberpool - auch unter dem Gesichtspunkt der Bestenauslese (zum Prinzip der Bestenauslese vgl. BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 192/20 - Rn. 26 f. mwN) - zu erweitern.

cc) Daraus folgt zugleich, dass entgegen der Auffassung der Revision auch die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit iSv. § 7 Abs. 1 Landeshaushaltsordnung (LHO) Rheinland-Pfalz vom 20. Dezember 1971 (zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. November 2019, GVBl. S. 333) das vom beklagten Land angenommene subjektive Element nicht erfordern. Das Gebot der Wirtschaftlichkeit verlangt lediglich, die günstigste Relation zwischen dem verfolgten Zweck und den dafür einzusetzenden Mitteln anzustreben. Das Gebot der Sparsamkeit als Unterfall der Wirtschaftlichkeit (Dittrich Bundeshaushaltsordnung § 7 BHO Stand Juli 2020 Erläuterung Ziff. 2.2; von Lewinski/Burbat Bundeshaushaltsordnung § 7 Rn. 9) bedeutet nicht, dass die öffentliche Hand losgelöst von den Zielen ihres Handelns im konkreten Fall stets verpflichtet ist, möglichst wenig Geld auszugeben. Vielmehr genügt eine Maßnahme dem Gebot der Sparsamkeit, wenn sie wirtschaftlich im Sinne des Minimalprinzips ist. Dieses Prinzip ver-

21



langt allerdings keinen Mitteleinsatz auf dem untersten möglichen Niveau, sondern den Einsatz, der im konkreten Fall von der Sache her geboten ist (vgl. *Dittrich aaO Stand Juli 2020 Erläuterung Ziff. 2.1, 2.3 und Stand Januar 2019 Erläuterung Ziff. 2.6; von Lewinski/Burbat aaO Rn. 5*). Darum ist dem Gebot der Wirtschaftlichkeit einschließlich der Sparsamkeit genügt, wenn objektiv nachvollziehbare Gründe für eine Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L vorliegen (vgl. *BAG 5. Juni 2014 - 6 AZR 1008/12 - Rn. 20 mwN, BAGE 148, 217*). Dafür ist - wie ausgeführt - nicht erforderlich, dass der zur Einstellung vorgesehene Bewerber die Anerkennung förderlicher Zeiten fordert.

dd) Mit diesem Auslegungsergebnis weicht der Senat nicht von der Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 24. Mai 2016 (- 4 StR 440/15 - Rn. 17 ff.) ab. Dieser hat unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 5. Juni 2014 (- 6 AZR 1008/12 - BAGE 148, 217) und vom 26. Juni 2008 (- 6 AZR 498/07 - Rn. 29) angenommen, das Tatbestandsmerkmal „zur Deckung des Personalbedarfs“ sei nur dann erfüllt, wenn der Arbeitgeber tatsächlich Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Personal für die Besetzung einer bestimmten Stelle habe; ein solcher Fall könne „etwa“ vorliegen, wenn die für eine Stelle in Aussicht genommene Person nicht bereit sei, diese ohne Zubilligung einer bestimmten Erfahrungsstufe anzutreten. Damit hat der Bundesgerichtshof lediglich beispielhaft einen Gesichtspunkt aufgezeigt, der für das Vorliegen von Personalgewinnungsschwierigkeiten sprechen kann und diesen konkreten und sehr speziell gelagerten Einzelfall unter Anwendung der vom Senat entwickelten Tatbestandsvoraussetzungen des § 16 Abs. 2 Satz 3 TVöD-AT (VKA) bzw. des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L unter den Untreuetatbestand subsumiert.

22

3. Vor diesem Hintergrund kommt es nicht darauf an, ob die Klägerin - wie der Sachvortrag der Parteien in der Revision vermuten lässt - nach dem 5. September 2014 wiederholt eingestellt wurde, wobei unklar ist, ob das beklagte Land überhaupt noch Entscheidungen iSv. § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L getroffen hat und ob insoweit die Umstände der streitigen Einstellung zum 5. September 2014 weiterhin eine Rolle spielten.

23

III. Das beklagte Land hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu 24  
tragen.

Spelge

Heinkel

Wemheuer

Uwe Zabel

Stein