

## LAG Nürnberg: Keine Anrechnung von Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern für Ausschluss der ordentlichen Kündigung gem. § 34 II TVöD

TVöD §§ 34 II, III; TVÜ-VKA § 14 I; BAT § 19

1. Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 II 1 TVöD ist nur die Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber. Nicht ausreichend ist eine vorherige Beschäftigung bei irgendeinem öffentlichen Arbeitgeber.
2. Die Begriffsbestimmung „Beschäftigungszeit“ der Tarifvertragsparteien ist insoweit eindeutig. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Vorgängerregelung des § 19 BAT. (red. Leitsätze)

LAG Nürnberg, Urteil vom 6.2.2017 – 7 Sa 319/16  
(ArbG Nürnberg 5.2.2016 – 6 Ca 3148/15), BeckRS  
2017, 105166

### Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung.

Die 1972 geborene Klägerin war seit dem 13.8.1991 in der kommunalen Verwaltung bei verschiedenen Kommunen beschäftigt. Am 1.1.2015 begann die Klägerin sodann ein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten, dem die tariflichen Regelungen des TVöD zugrunde gelegt wurden. Im Arbeitsvertrag wurde eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart.

Am 22.5.2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum 30.6.2015. Gegen die Kündigung erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage. Zur Begründung führt sie aus, sie sei gem. § 34 II 1 TVöD nicht ordentlich kündbar, da sie seit über 15 Jahren im öffentlichen Dienst beschäftigt sei.

Das ArbG Nürnberg wies die Klage ab, dagegen wandte sich die Klägerin im Wege der Berufung.

### Entscheidung

Auch vor dem LAG Nürnberg blieb die Kündigungsschutzklage ohne Erfolg.

Die ordentliche Kündigung ist nicht ausgeschlossen. Die Klägerin hat zwar das gem. § 34 II 1 TVöD erforderliche Alter von 40 Jahren erreicht, nicht jedoch die Vorbeschäftigungszeit von 15 Jahren. Die Klägerin ist bei der Beklagten unstreitig erst seit dem 1.1.2015 beschäftigt; die Zeiten der Vorbeschäftigung bei anderen Arbeitgebern können nicht angerechnet werden.

Gemäß § 34 II 1 TVöD genügt es für den Ausschluss der ordentlichen Kündigung nicht, dass eine fünfzehnjährige Beschäftigungszeit bei irgendeinem öffentlichen Arbeitgeber vorliegt; es muss sich vielmehr um denselben Arbeitgeber handeln. Dies ergibt sich aus der eindeutigen tariflichen Regelung. Die Tarifvertragsparteien haben hinter dem Wort „Beschäftigungszeit“ einen Klammerzusatz eingefügt, der den Begriff der Beschäftigungszeit konkretisiert und auf § 34 III 1, 2 TVöD verweist. Daraus folgt aber auch im Umkehrschluss,

dass Fälle des § 34 III 3, 4 TVöD nicht erfasst werden. Eine Anrechnung von Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern, wie es § 34 III 3, 4 vorsehen, ist somit ausdrücklich nicht möglich.

Eine Anrechnung ergibt sich auch nicht aus § 14 I TVÜ-VKA. Demnach werden die vor dem 1.10.2005 bestehenden Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 III TVöD berücksichtigt. Dies gilt jedoch nur, sofern diese auch nach Maßgabe der jeweiligen tariflichen Vorschriften anerkannt waren. Vor dem 1.10.2005 regelte § 19 BAT die Beschäftigungszeit. § 19 I BAT stellte für die Beschäftigungszeit auf die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber ab. Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern konnten nur nach Maßgabe des § 19 IV BAT angerechnet werden. Für die Arbeitnehmer der Kommunen kam eine Anrechnung gem. § 19 IV 2 nur dann in Betracht, wenn ein Wechsel zwischen einer Gemeinde und deren privatrechtlich organisiertem Betrieb stattfand. Auch nach dem BAT war eine Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten somit nicht vorgesehen.

Der Kündigung als ordentliche Probezeitkündigung stand daher die Beschäftigungszeit der Klägerin bei anderen öffentlichen Arbeitgebern nicht entgegen.

### Praxishinweis

Angesichts der unvermissverständlichen Feststellung des LAG Nürnberg, dass Vorbeschäftigungszeiten bei anderen öffentlichen Arbeitgebern nicht genügen und dem Hinweis in den Entscheidungsgründen, dass die tarifliche Regelung insoweit eindeutig sei, kann sich kein(e) Beschäftigte(r) im Hinblick auf die Anrechnung von Beschäftigungszeiten auf einen Vertrauenstatbestand berufen. Die Berufung auf einen Vertrauenstatbestand kommt selbst dann nicht in Betracht, wenn zB beim neuen Arbeitgeber eine bestimmte Eingruppierung vorgenommen wurde und beide Arbeitgeber dem Geltungsbereich des TVöD unterfallen. Ein Arbeitgeberwechsel ermöglicht somit die ordentliche Kündigung eines bisher unkündbaren Arbeitnehmers, sogar in der kurzen Probezeitkündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende. Soll diese Möglichkeit ausgeschlossen werden, müssen die Parteien hierüber eine anderslautende individuelle Regelung treffen.

Da die Frage, wie § 14 TVÜ-VKA auszulegen ist, bisher noch nicht höchstrichterlich entschieden wurde, hat das LAG Nürnberg die Revision zugelassen. Das Verfahren wird beim BAG unter dem Aktenzeichen 2 AZR 137/17 geführt.

RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak,  
Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht,  
Hamburg