

Öffentlicher Dienst

Ausschlussfrist gem. § 37 TVöD-V

Der Kläger ist bei der beklagten Stadt im feuerwehrtechnischen Dienst angestellt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD-V Anwendung und bezüglich der Arbeitszeit gilt eine gesonderte Arbeitszeitverordnung. Diese regelte zunächst, dass bestimmte Überstunden bezogen auf einen Jahresdurchschnitt bewilligt werden können. Sie wurde dahingehend geändert, dass den Beamten, die diese Regelung nicht in Anspruch nehmen, hieraus kein Nachteil entstehen darf.

Das BVerwG bestätigte, dass die ursprünglich geltende Fassung gegen EU-Recht verstößt, da es darin keine Regelung gab, dass den Beamten aus der Nichtinanspruchnahme der Überstundenregel kein Nachteil erwachse. Daraus ergebe sich ein unionsrechtlicher Haftungsanspruch. Der Kläger klagte nachfolgend die Vergütung seiner nicht abgegoltenen Zuvielarbeit ein.

Das BAG (Urt. v. 11.4.2019 – 6 AZR 104/18) entschied im Einklang mit den Vorinstanzen, dass dem Kläger ein unionsrechtlicher Staatshaftungsanspruch im Hinblick auf die in Überstunden erbrachte Arbeitszeit nicht zusteht. Jedenfalls war dieser gem. § 37 Abs. 1 TVöD-V verfallen, da er nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit entsprechend § 24 TVöD-V schriftlich geltend gemacht worden war.

§ 37 TVöD-V erfasst dabei alle Ansprüche „aus dem Arbeitsverhältnis“ unabhängig von ihrer Rechtsgrundlage. Erforderlich ist lediglich, dass das Arbeitsverhältnis die Grundlage für den Anspruch bildet. Auch Haftungsansprüche wegen „Zuvielarbeit“, die durch Verstöße eines Mitglieds gegen das Unionsrecht entstehen, fallen in den Anwendungsbereich. Eine ordnungsgemäße Geltendmachung setzt jedoch voraus, dass der Anspruchsteller gegenüber dem Anspruchsgegner unmissverständlich zum Ausdruck bringt, dass er Inhaber einer spezifizierten Forderung ist und auf deren Erfüllung besteht. Eine Bezifferung ist dann nicht zwingend erforderlich. Die Ausschlussfrist beginnt mit der Fälligkeit des Anspruchs, d. h. mit der Kenntnis des Arbeitnehmers von den anspruchsbegründenden Tatsachen.

Nachträgliche Korrektur der Überleitung BAT–TV-L

Die Klägerin war an der beklagten Universität als Lehrkraft und Studienrätin im Hochschuldienst eingestellt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der BAT sowie ein Runderlass des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung Anwendung. Der Runderlass bestimmte u. a. Vergütungsmodalitäten für Studienräte. Die Klägerin erhielt eine Vergütung entsprechend der Vergütungsgruppe IIa BAT und im Rahmen der späteren Überleitung eine Vergütung nach EG 13 TV-L. Sie begehrte als Studienrätin eine Vergütung nach EG 13 Ü TV-L.

Nachdem die Klägerin in den Vorinstanzen gescheitert war, wies auch das BAG (Urt. v. 16.5.2019 – 6 AZR 420/18) ihre Revision zurück. Eine nachträgliche Korrektur der Überleitung und Änderung der Eingruppierung im TV-L ist zwar nicht ausgeschlossen, wenn sich herausstellt, dass die tatsächlich angenommene Eingruppierung unzutreffend war. Für das Arbeitsverhältnis der Klägerin enthält der in den Arbeitsvertrag einbezogene Runderlass aber eine eigenständige und abgeschlossene Bestimmung dahingehend, dass sie nach der Vergütungsgruppe IIa BAT vergütet wird und ein (Bewährungs-)Aufstieg in die Vergütungsgruppe Ib BAT nicht vorgesehen ist. Damit haben die Parteien den Runderlass als allein maßgebende Eingruppierungsregelung vertraglich festgelegt und den Rückgriff auf die Eingruppierungsbestimmungen des BAT ausgeschlossen. Insofern war auch ein Aufstieg im Sinne eines Bewährungsaufstiegs entsprechend TVÜ-Länder nicht gegeben.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund Erwerbsminderungsrente?

Die als schwerbehindert anerkannte Klägerin ist seit Jahren beim beklagten Land im Geschäftsbereich des Landesamts für Vermessung und Geobasisinformation unter Anwendung des TV-L angestellt. Sie bezieht seit dem 1.8.2006 mehrfach zeitlich befristet zuerkannt eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Zuletzt wurde eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bis zum 31.8.2020 bewilligt, da zu diesem Zeitpunkt die Regelaltersrente erreicht würde. Das beklagte Land teilte daraufhin der Klägerin mit, dass ihr Arbeitsverhältnis gem. § 33 Abs. 2 TV-L rückwirkend mit Ablauf des 31.3.2018 geendet habe,

da der Klägerin zu diesem Zeitpunkt die Rente wegen voller Erwerbsminderung bis zum Anspruch auf Regelaltersrente bewilligt worden sei und ihr damit eine Dauerrente gewährt würde. Die Klägerin klagte auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht gem. § 33 Abs. 2 TV-L mit Ablauf des 31.3.2018 endete. Das ArbG Koblenz wies die Klage ab.

In der Folge scheiterte die Klägerin auch vor dem LAG Rheinland-Pfalz (Urt. v. 6.6.2019 – 5 Sa 14/19, rk.). Die in § 33 Abs. 2 TV-L bestimmte auflösende Bedingung ist wirksam und eingetreten. Bereits nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG i. V. m. § 7 Halbs. 1 KSchG gilt die auflösende Bedingung als wirksam und eingetreten, weil die Klägerin nicht rechtzeitig innerhalb von drei Wochen Klage erhoben hat. Die dreiwöchige Frist fängt bei Bedingungskontrollklagen grundsätzlich mit dem Tag an zu laufen, an dem die auflösende Bedingung eingetreten ist. Die Klagfrist begann mit Zugang des Schreibens über den Eintritt der auflösenden Bedingung, also der Mitteilung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es handelte sich vorliegend zudem nicht deshalb um eine Rente auf Zeit, weil die Rente nach dem Wortlaut des Rentenbescheids „befristet“ zum 31.8.2020 (Monat des Erreichens der Regelaltersgrenze) bewilligt wurde. Ab Erreichen der Regelaltersgrenze erhält die Klägerin Altersrente, so dass dauerhaft eine rentenrechtliche Absicherung gewährleistet ist. Die Änderung der Rentenart macht die Erwerbsminderungsrente nicht zu einer Rente auf Zeit i. S. v. § 33 Abs. 2 Satz 5 TV-L.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



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