

Das BVerwG entschied (Urteil vom 2.5.2024 – 2 C 13.23, PM Nr. 25/2024), dass bei Eintritt in den Ruhestand nicht abgebaute Zeitguthaben auf Lebensarbeitszeitkonten grundsätzlich irrelevant für die Versorgungsbezüge sind. Nach der Entscheidung ist für die Bestimmung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit die im Bescheid über die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung festgesetzte Teilzeitquote maßgeblich. Verrichtet der Beamte über die Teilzeitquote hinaus Dienst, um diese Zeit auf einem Lebensarbeitszeitkonto – etwa zur Ermöglichung der Altersteilzeit – anzusparen, führt dies im Fall der Unmöglichkeit der Inanspruchnahme der „erdienten“ Freistellung grundsätzlich nicht zur versorgungsrechtlichen Berücksichtigung. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Unmöglichkeit darauf zurückgeht, dass sich der Beamte später freiwillig für ein anderes Vorruhestandsmodell entschieden hat, wie vorliegend. Der Kläger stand zuletzt als Postoberamtsrat (BesGr. A 13 BBesO) im Dienst der Deutschen Post AG. Aufgrund der geplanten Inanspruchnahme eines Altersteilzeitmodells wurde dem Kläger ab Januar 2017 bis Dezember 2019 eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Arbeitszeit von 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bewilligt. Im Umfang der Arbeitszeit, die der Kläger über die festgesetzte Teilzeitquote hinaus Dienst leistete, erfolgte eine Gutschrift auf einem Lebensarbeitszeitkonto mit dem Ziel, das Zeitguthaben in einer Freistellungsphase am Ende der Altersteilzeit abzubauen. Zum Eintritt in die Freistellungsphase kam es jedoch nicht, weil der Kläger ab Januar 2020 ein anderes Vorruhestandsmodell in Anspruch nahm. Anlässlich der Festsetzung der Versorgungsbezüge des Klägers berücksichtigte die Beklagte die Dienstzeit von Januar 2017 bis August 2019 ausgehend von der Teilzeitquote in den Teilzeitbewilligungsbescheiden nur zur Hälfte, was das BVerwG nunmehr bestätigte.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: KraftfahrerTV Bund – Stufenzuordnung – Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung bei Einstellung

1. Ein Vorbehalt in einer Gesamtzusage, der aus einer Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt besteht, ist intransparent und damit nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam. Ebenso unwirksam, weil unangemessen benachteiligend i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, ist ein arbeitsvertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der so ausgelegt werden kann, dass er auch spätere Individualabreden über Leistungen des Arbeitgebers erfasst (Rn. 40 f.).
2. Führt ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber einen neuen Vergütungsbestandteil ein, beeinflusst er die Verteilung der Gesamtvergütung und die Festlegung des Verhältnisses der Entgeltbestandteile zueinander. Damit löst er das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG aus. Gleiches gilt, wenn er die Anspruchsvoraussetzungen eines bestehenden Vergütungsbestandteils (hier: Urlaubsgeld auf Grundlage einer Gesamtzusage) ändern will (Rn. 43 f.).
3. Ändert der Arbeitgeber die im Betrieb bestehenden Entlohnungsgrundsätze unter Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, können die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Fortführung der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung eine Vergütung auf Grundlage der zuletzt mitbestimmungsgemäß eingeführten Entlohnungsgrundsätze fordern (Rn. 45).
4. Die Ersatzleistungsbestimmung nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB ist wegen der zu berücksichtigenden Umstände des Einzelfalls vorrangig den

Tatsachengerichten vorbehalten. Ausnahmsweise kann das Revisionsgericht selbst entscheiden, wenn alle maßgeblichen Tatsachen feststehen (Rn. 59).

5. Ist für eine Leistung, die nach billigem Ermessen zu bestimmen ist, ein Fälligkeitszeitpunkt festgelegt, kann er auch dann maßgeblich sein, wenn die Leistung durch das Gericht i. S. v. § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB bestimmt wird. In diesem Fall wird die Leistung nicht erst mit Rechtskraft des Gestaltungsurteils fällig (Rn. 69).

6. Die nach einer vertraglichen Ausschlussfristenregelung gebotene gerichtliche Geltendmachung erfolgt rechtzeitig, wenn die Klage innerhalb der Frist anhängig gemacht und alsbald i. S. v. § 167 ZPO zugestellt wird (Rn. 67).

BAG, Urteil vom 22.2.2024 – 6 AZR 133/23
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1139-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Auslegung einer Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag – unzulässige Altersdiskriminierung

1. Eine arbeitsvertraglich vor dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform am 1. Januar 2002 mit einem tarifgebundenen Arbeitgeber vereinbarte unbedingte zeitdynamische Verweisungsklausel ist aus Gründen des Vertrauensschutzes regelmäßig wie eine sogenannte Gleichstellungsabrede entsprechend der früheren Senatsrechtsprechung auszulegen (Rn. 16 f.).

2. Eine vor dem 1. Januar 2002 vereinbarte Verweisungsklausel kann nur dann als unabhängig von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers zeitdynamische Bezugnahme ausgelegt werden, wenn ein dahingehendes Verständnis in der Vereinbarung seinen Ausdruck gefunden hat oder sonstige Umstände dafür sprechen. Die Darlegungs- und Beweislast für einen von der Regel

abweichenden Erklärungsinhalt liegt bei demjenigen, der sich darauf beruft (Rn. 20).

3. Die nationalen Gerichte trifft nach Art. 288 Abs. 3 AEUV und Art. 4 Abs. 3 EUV die Pflicht zur unionsrechtskonformen Auslegung nationaler Gesetze. Sie sind zugleich verpflichtet, die Rechtsprechung selbst unionsrechtskonform zu gestalten, so dass eine nicht mit dem Recht der Europäischen Union zu vereinbarende Rechtsprechung ggf. abzuändern wäre (Rn. 30).

4. Die Gewährung von Vertrauensschutz für das Verständnis von sogenannten Gleichstellungsabreden in vor dem 1. Januar 2002 geschlossenen Arbeitsverträgen kann nicht zu einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Alters führen. Das einzig relevante Kriterium ist der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags unabhängig vom Alter der Vertragschließenden. Dabei handelt es sich um ein objektives und neutrales Element (Rn. 32).

BAG, Urteil vom 13.12.2023 – 4 AZR 286/23
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1139-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Zwangsvollstreckung – Vergleich – vollstreckbarer Inhalt – Erteilung der Bescheinigung nach § 312 SGB III

Die vergleichsweise Regelung „Die Beklagte verpflichtet sich, der Klägerin eine Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III unter Berücksichtigung dieses Vergleiches zu erteilen“ ist nur hinsichtlich der Erteilung der Bescheinigung vollstreckbar, nicht hinsichtlich des Inhaltes der Bescheinigung mangels ausreichender Bestimmtheit.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 18.3.2024 – 7 Ta 16/24

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1139-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)