

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

**7 Sa 319/16**

6 Ca 3148/15

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 06.02.2017

Rechtsvorschriften: § 34 TVöD, § 14 TVÜ-VKA

Orientierungshilfe:

Die Klägerin, die seit 1991 bei verschiedenen Kommunen beschäftigt war, beruft sich darauf, sie sei gemäß § 34 Absatz 2 TVöD nicht ordentlich kündbar, da sie über 15 Jahre im öffentlichen Dienst beschäftigt gewesen sei.

---

### Urteil:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 05.02.2016 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

### Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung.

Die Klägerin, geboren am 14.01.1972, war seit 13.08.1991 zunächst bei der Stadt A..., dann bis 31.12.2014 bei der Stadt V... als Verwaltungsangestellte beschäftigt.

Mit Vertrag vom 30.09.2014 wurde die Klägerin zum 01.01.2015 von der Beklagten eingestellt.

- 2 -

Dem Arbeitsverhältnis lagen die tarifvertraglichen Regelungen u.a. des TVöD zugrunde (§ 2 Arbeitsvertrag). In § 3 des Arbeitsvertrags hatten die Parteien eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart. Gemäß § 4 des Arbeitsvertrags war die Klägerin in die Entgeltgruppe 10 Stufe 5 eingruppiert.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 22.05.2015 zum 30.06.2015.

Die Klägerin erhob gegen die Kündigung am 12.06.2015 Klage zum Arbeitsgericht Nürnberg.

Das Arbeitsgericht wies die Klage mit Endurteil vom 05.02.2016 ab. Das Urteil wurde der Klägerin am 16.06.2016 zugestellt.

Die Klägerin legte am Montag, den 18.07.2016, Berufung ein und begründete sie am 16.09.2016. Bis dahin war die Berufungsbegründungsfrist verlängert worden.

Die Klägerin macht geltend, sie sei gemäß § 34 Absatz 2 TVöD unkündbar. Sie habe zum Kündigungszeitpunkt das 40. Lebensjahr vollendet gehabt und eine über 15jährige ununterbrochene Tätigkeit im öffentlichen Dienst zurückgelegt. Insoweit sei unerheblich, dass sie die Beschäftigungszeit nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt habe. Es seien auch die Zeiten der Beschäftigung bei der Stadt A... und der Stadt V... zugrunde zu legen. Eine Anrechnung der Vorbeschäftigungszeiten ergebe sich auch aus § 14 Absatz 1 TVÜ-VKA.

Die Klägerin führt aus, sie könne sich darüber hinaus auch auf Vertrauensschutz berufen. Der Wechsel zur Beklagten sei nur erfolgt, weil sie, die Klägerin, davon ausgegangen sei, zum einen bereits unkündbar zu sein, zum anderen, dass ihre gesamten Berufsjahre auf die Beschäftigungszeit angerechnet würden. Dies sei von ihr frühzeitig gegenüber der Beklagten kommuniziert worden. Die Beklagte habe dies aufgegriffen und ihr eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 Stufe 5 TVöD gewährt. Damit habe die Beklagte einen Vertrauensstand geschaffen, der sie veranlasst habe, den Arbeitsvertrag vom 30.09.2014 zu unterschreiben.

Die Klägerin trägt vor, die Kündigung sei aufgrund einer nicht vollziehbaren Animosität ihres Vorgesetzten, Herrn S..., erfolgt. Es sei ihr aufgrund der Willkür des Herrn S... verwehrt geblieben, sich ausreichend in die Verwaltungsvorgänge einzuarbeiten.

Die Klägerin beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 05.02.2016, AZ: 6 Ca 3148/15, zugestellt am 16.06.2016, wird abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 22.05.2016 nicht zum 30.06.2015 beendet worden ist.
3. Die Beklagte und Berufungsbeklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte beantragt:

- I. Die Berufung wird zurückgewiesen.
- II. Die Klägerin trägt die Kosten beider Rechtszüge.

Die Beklagte trägt vor, es komme auf die Beschäftigungszeit an, die die Klägerin bei ihr zurückgelegt habe. Die Kündigung sei nicht willkürlich gewesen. Die Klägerin habe die ihr übertragenden Aufgaben nicht zu ihrer Zufriedenheit erledigt. Sie habe Fehler gemacht.

Wegen des weitergehenden Vorbringens der Parteien in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und 2 c) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 ArbGG.

Die Berufung ist unbegründet.

Die Kündigung der Beklagten hat das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zum 30.06.2016 beendet. Die Kündigung ist wirksam.

Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist insbesondere nicht durch § 34 Absatz 2 TVöD ausgeschlossen. Dessen Voraussetzungen liegen nicht vor.

Die Klägerin hatte zum Kündigungszeitpunkt zwar das erforderliche Alter, sie hat 2012 das 40. Lebensjahr vollendet.

Die Klägerin war indes nicht 15 Jahre bei der Beklagten beschäftigt. Dies ist unstrittig. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien begann am 01.01.2015.

Anrechenbare Vorbeschäftigungszeiten bei anderen öffentlichen Arbeitgebern bestehen nicht. Die Klägerin war zwar seit dem Ende der Ausbildungszeit, also seit 13.08.1991, ununterbrochen bei einem öffentlichen Arbeitgeber beschäftigt, nämlich zunächst bei der Stadt A... sowie anschließend bei der Stadt V....

Gemäß § 34 Absatz 2 Satz 1 TVöD genügt es indes nicht, dass eine Vorbeschäftigung bei irgendeinem öffentlichen Arbeitgeber vorlag. Vielmehr ist es erforderlich, dass es sich um denselben Arbeitgeber handelte. Dies ergibt sich aus der eindeutigen tarifvertraglichen Regelung. Hinter dem Wort „Beschäftigungszeit“ in § 34 Absatz 2 Satz 1 TVöD ist der Klammerzusatz „Absatz 3 Satz 1 und 2“ eingeschoben. Damit haben die Tarifvertragsparteien eine Begriffsbestimmung vorgenommen, insbesondere im Umkehrschluss Fälle des § 34 Absatz 3 Satz 3 und 4 ausgeschlossen (vgl. auch Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 10.12.2014 – 7 AZR 1002/12; juris).

Eine Anrechnung der Vorbeschäftigungszeiten ergibt sich auch nicht aus § 34 Absatz 2 Satz 2 TVöD.

Gemäß § 34 Absatz 2 Satz 2 TVöD bleiben die Beschäftigten, die nach den bis 30.09.2005 geltenden Bestimmungen unkündbar waren, weiterhin unkündbar.

Nach den betreffenden Bestimmungen war die Klägerin nicht unkündbar.

Maßgebend für die Unkündbarkeit eines Arbeitsverhältnisses bei einem öffentlichen Arbeitgeber war bis Ende September 2005 § 53 Absatz 3 BAT. Unabhängig von der Frage der Beschäftigungszeit hatte die Klägerin im September 2005 das 40. Lebensjahr noch nicht erreicht, die ordentliche Kündigung war demgemäß nicht ausgeschlossen.

Schließlich ergibt sich auch nichts anderes aus § 14 Absatz 1 TVÜ-VKA.

Danach werden zwar die vor dem 01.10.2005 zurückgelegten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Absatz 3 TVöD berücksichtigt, aber nur, soweit sie nach Maßgabe der jeweiligen tarifrechtlichen Vorschriften anerkannt waren.

Der BAT regelte die Beschäftigungszeit in § 19. Dessen Absatz 1 stellt auf die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber ab. Eine Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber war nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Dabei betrifft § 19 Absatz 4 Satz 1 BAT, wonach es bei der Anrechnung von anderen Zeiten der Entscheidung u.a. der obersten Dienstbehörde bedurfte, den Bund und die Länder. Für die Kommunen galt § 19 Absatz 4 Satz 2 BAT. Danach sollte die Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten bei einem Wechsel zwischen der Gemeinde und ihrem in privater Rechtsform geführten Betrieb erfolgen. Eine Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber war somit nach dem BAT nicht vorgesehen. Es besteht daher kein Raum für den von der Klägerin geltend gemachten Bestandsschutz.

Demgegenüber sieht § 2 Absatz 4 TVöD zwingend eine Probezeit vor. Eine Ausnahme hiervon wird lediglich in dem Fall gemacht, dass sich das Arbeitsverhältnis an eine Ausbildung anschließt.

Die Klägerin kann sich auch nicht darauf berufen, die Beklagte verhalte sich unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes treuwidrig, § 242 BGB.

Soweit sich die Klägerin darauf stützt, sie sei nur zur Beklagten gewechselt, weil sie davon ausgegangen sei, dass sie zum einen unkündbar sei und zum anderen die Vorbeschäftigungszeiten angerechnet würden, führt dies nicht zum Ausschluss der ordentlichen Kündigung. Die Klägerin macht zwar geltend, dies sei so gegenüber der Beklagten kommuniziert worden. Dies ist indes weder vor dem Arbeitsgericht noch vor dem Landesarbeitsgericht, auch nicht nach einem entsprechenden gerichtlichen Hinweis, schlüssig vortragen worden. Insbesondere ergibt sich dies nicht aus dem Umstand, dass die Klägerin in die Entgeltgruppe 10, Stufe 5 eingruppiert wurde. Wie die Klägerin selbst vorträgt, ergibt sich diese Möglichkeit aus § 16 Absatz 2a TVöD in den Fällen des § 34 Absatz 3 Satz 3 und 4 TVöD.

Auch das Vorbringen der Klägerin, es sei ihr wegen der Willkür ihres Vorgesetzten verwehrt geblieben, sich ausreichend in die laufenden Verwaltungsvorgänge einzuarbeiten, ist nicht geeignet, die ordentliche Kündigung der Beklagten als treuwidrig zu bewerten. Die Klägerin hat einzelne Vorgänge, in denen sie von Herrn S... behindert oder in sonstiger Weise benachteiligt worden ist, nicht benannt. Im Übrigen ist nicht einmal ersichtlich, inwieweit Herr S... (allein) dafür zuständig war, die Klägerin einzuarbeiten bzw. sie zu unterstützen.

Es ist daher nicht feststellbar, dass die ordentliche Kündigung der Beklagten unwirksam ist.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Absatz 1 ZPO.

Die Revision wurde gemäß § 72 Absatz 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Die Frage, wie § 14 TVÜ-VKA auszulegen ist, wurde, soweit ersichtlich, noch nicht höchstrichterlich entschieden.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

**Weißenfels**  
Vorsitzende Richterin  
am Landesarbeitsgericht

**Sommerschuh**  
Ehrenamtlicher  
Richter

**Etzel**  
Ehrenamtlicher  
Richter