

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 11. April 2019
- 6 AZR 104/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:110419.U.6AZR104.18.0

I. Arbeitsgericht
Potsdam

Urteil vom 22. März 2017
- 4 Ca 2120/16 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 23. November 2017
- 21 Sa 645/17 -

Entscheidungsstichworte:

Ausschlussfrist - unionsrechtlicher Staatshaftungsanspruch

Leitsatz:

Der unionsrechtliche Staatshaftungsanspruch wegen unionsrechtswidriger Zuvielarbeit ist ein Anspruch „aus dem Arbeitsverhältnis“ iSd. § 37 TVöD-V.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer weiteren Parallelsache

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 104/18
21 Sa 645/17
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. April 2019

URTEIL

Schuchardt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. April 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Kohout und Werner für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 23. November 2017 - 21 Sa 645/17 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen finanziellen Ausgleich für die vom Kläger in den Jahren 2013 bis 2015 über 48 Stunden pro Woche hinaus geleistete Arbeitszeit. 1

Der Kläger ist bei der beklagten Stadt seit dem 1. Juni 2011 als Angestellter im feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigt. Aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme ist die Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Gemäß Abschnitt D.2 Nr. 2 Abs. 1 der Anlage D TVöD-V gelten statt der §§ 6 bis 9 und § 19 TVöD-V bezüglich der Arbeitszeit der Beschäftigten im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst die entsprechenden beamtenrechtlichen Bestimmungen. Diese finden sich für das Land Brandenburg, in dem die Beklagte liegt, in der Verordnung über die Arbeitszeit für die Beamten des Polizeivollzugsdienstes, des feuerwehrtechnischen Dienstes und des Justizvollzugsdienstes des Landes Brandenburg (Brandenburgische Arbeitszeitverordnung Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug - BbgAZVPFJ). 2

§ 21 Abs. 4 BbgAZVPFJ in der bis zum 31. Juli 2014 geltenden Fassung sah unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit vor, auf Antrag der Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes Schichtdienst über die regelmäßige Arbeitszeit des Absatzes 2 dieser Norm von 48 Stunden wöchentlich im Jahresdurchschnitt hinaus bis zu 56 Stunden wöchentlich zu bewilligen (sog. 3

Opt-out-Regelung). Durch die Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit für die Beamten des Polizeivollzugsdienstes, des feuerwehrtechnischen Dienstes und des Justizvollzugsdienstes des Landes Brandenburg vom 10. Juli 2014 (*GVBl. II S. 1*) wurde ua. § 21 Abs. 2 und Abs. 4 BbgAZVPFJ mit Wirkung ab dem 1. August 2014 dahingehend geändert, dass die regelmäßige Arbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Monaten erreicht werden muss und den Beamten, die die Opt-out-Regelung nicht in Anspruch nehmen, hieraus kein Nachteil entstehen darf.

Auf die Klage eines beamteten Feuerwehrmanns vertrat das Verwaltungsgericht Cottbus mit Urteil vom 28. Februar 2013 (- *VG 5 K 914.11* -) die Auffassung, § 21 Abs. 4 BbgAZVPFJ in der bis zum 31. Juli 2014 geltenden Fassung verstoße gegen Art. 22 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2003/88/EG. Weder in der Verordnung noch im übrigen Dienstrecht des Landes Brandenburg sei geregelt, dass den Beamten aus der Nichtinanspruchnahme der Opt-out-Regelung kein Nachteil erwachse. Dem klagenden Feuerwehrmann stehe ein unionsrechtlicher Haftungsanspruch in Form einer Geldentschädigung zu. Dem schlossen sich sowohl das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (*18. Juni 2015 - OVG 6 B 32.15* -) als auch das Bundesverwaltungsgericht (*20. Juli 2017 - 2 C 36.16 - Parallelentscheidung zur Leitentscheidung vom selben Tag - 2 C 31.16 - BVerwGE 159, 245*) an.

Die Beklagte organisierte die Dienste ihres feuerwehrtechnischen Einsatzdienstes in den Jahren 2013 bis 2015 in Form von 24-Stunden-Diensten mit anschließend zwei freien Tagen. Bereits mit Schreiben vom 7. Mai 2013 informierte sie den Kläger und ihre übrigen im feuerwehrtechnischen Dienst Beschäftigten über das Urteil des Verwaltungsgerichts Cottbus. Sie wies darauf hin, dass noch offen sei, ob sich die Rechtsauffassung des Gerichts durchsetzen werde, da das Urteil noch nicht rechtskräftig sei und die unterlegene Stadt Berufung einlegen wolle. Ferner wies die Beklagte darauf hin, dass sie bis zur endgültigen Klärung der Rechtslage keine Veranlassung sehe, die derzeit praktizierte und bewährte Dienstorganisation abzuändern. Allerdings komme es auf die im feuerwehrtechnischen Dienst Beschäftigten selbst an. Wer mit der Bei-

behaltung der bisherigen Praxis einverstanden sei, möge das Einverständnis auf dem beigefügten Antrag erklären. Wer nicht damit einverstanden sei, habe keine Nachteile zu erwarten. Es sei dann Aufgabe der Beklagten, den Dienstplan unter Berücksichtigung kürzerer Wochenarbeitszeiten entsprechend abzuändern. Aufgrund der geringen Zahl von Einsatzkräften sei allerdings zu erwarten, dass dann das bisherige Dienstplanmodell für alle umgestellt werden müsse. Vorsorglich wies die Beklagte darauf hin, dass in den kommenden Jahren mit dem altersbedingten Ausscheiden mehrerer Beschäftigter über neue Organisationsformen und Arbeitszeitmodelle nachgedacht werden müsse.

Am 14. Mai 2013 unterzeichnete der Kläger den dem Schreiben beigefügten Antrag auf Schichtdienst mit 56 Stunden im 24-Stunden-Dienst der Feuerwache. In einem Schreiben vom 27. Mai 2013 an die Beklagte führten der Kläger und mehrere andere Feuerwehrleute zu etwaigen Ansprüchen im Zusammenhang mit dem Urteil des Verwaltungsgerichts Cottbus ua. aus:

„...“

sollten den hauptamtlichen Kräften im Hinblick auf das Urteil des Verwaltungsgerichtes in Cottbus vom 28. Februar 2013 (AZ.: VG 5 K 914/11) etwaige Ansprüche entstehen, möchten wir diese fristwährend geltend machen.

Die Bereitschaft, den 24-Stundendienst im Rahmen einer 56-Stundenwoche zu leisten, besteht weiterhin.“

Mit weiterem Schreiben vom 20. Juli 2016 baten der Kläger und weitere Feuerwehrleute die Beklagte, sich im Hinblick auf die bevorstehende Verjährung rechtsverbindlich zu der Problematik zu äußern.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die dienstplanmäßige Anordnung von 56 Wochenstunden sei (unions-)rechtswidrig gewesen. Er habe seine Ansprüche mit dem Schreiben vom 27. Mai 2013 rechtzeitig innerhalb der Ausschlussfrist des § 37 TVöD-V sowohl für die Vergangenheit als auch für die Zukunft geltend gemacht. Da ein Freizeitausgleich, wie das Schreiben der Beklagten vom 7. Mai 2013 zeige, von vornherein nicht möglich gewesen sei, sei klar gewesen, dass es um die Vergütung der Zuvielarbeit gehe. Eine Bezifferung sei

nicht erforderlich gewesen. Zudem sei die Berufung der Beklagten auf einen etwaigen Verfall der Ansprüche rechtsmissbräuchlich. Er habe aufgrund des Schreibens vom 7. Mai 2013 darauf vertrauen dürfen, dass es einer weiter gehenden Geltendmachung seiner Ausgleichsansprüche nicht bedürfe.

Der Kläger hat beantragt,

9

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 14.180,12 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. Dezember 2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, § 21 Abs. 4 BgAZVPFJ sei mit dem Unionsrecht vereinbar. Dies gelte jedenfalls seit der Änderung dieser Verordnung. Ungeachtet dessen seien etwaige Ansprüche des Klägers nach § 37 Abs. 1 TVöD-V verfallen. Er habe auch nicht darauf vertrauen dürfen, dass eine Geltendmachung nicht erforderlich sei. In dem Schreiben vom 7. Mai 2013 habe sie lediglich Ausführungen zur Beibehaltung der bisherigen Dienstorganisation gemacht.

10

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen geltend gemachten Anspruch unverändert weiter.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, dass dem Kläger der geltend gemachte Anspruch nicht zusteht (§ 561 ZPO).

12

I. Es kann dahinstehen, ob dem Kläger der streitgegenständliche unionsrechtliche Staatshaftungsanspruch im Hinblick auf die über 48 Stunden wöchentlich hinausgehend erbrachte Arbeitszeit zustand. Dieser ist jedenfalls gemäß § 37 Abs. 1 TVöD-V verfallen. Nach dieser Tarifnorm verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der oder dem Beschäftigten oder vom Ar-

13

beitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Gemäß § 37 Abs. 1 Satz 2 TVöD-V reicht für denselben Sachverhalt die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass die tarifliche Ausschlussfrist auf den geltend gemachten Anspruch anwendbar ist. Bei ihm handelt es sich um einen Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis iSd. § 37 Abs. 1 TVöD-V. 14

a) Nach § 2 des Arbeitsvertrags findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der TVöD-V Anwendung, mithin auch die in § 37 TVöD-V geregelte Ausschlussfrist. Der in Abschnitt D.2 Nr. 2 Abs. 1 der Anlage D TVöD-V enthaltene Verweis auf die beamtenrechtlichen Bestimmungen betrifft nur die Arbeitszeit und schließt lediglich die §§ 6 bis 9 und § 19 TVöD-V aus. 15

b) § 37 TVöD-V erfasst alle Ansprüche „aus dem Arbeitsverhältnis“, unabhängig davon, auf welcher Rechtsgrundlage sie beruhen. Bereits aus dem Wortlaut wird deutlich, dass Anspruchsgrundlage für den Anspruch nicht der Arbeitsvertrag sein muss. Erforderlich ist lediglich, dass das Arbeitsverhältnis die Grundlage für den Anspruch bildet. Erfasst sind daher alle Ansprüche, welche die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsbeziehung gegeneinander haben. Maßgeblich ist dabei der Entstehungsbereich des Anspruchs, nicht aber die materiell-rechtliche Anspruchsgrundlage (*BAG 17. Oktober 2018 - 5 AZR 538/17 - Rn. 34*). Es ist demnach unerheblich, ob der Anspruch aus gesetzlichen Vorschriften, Rechtsverordnungen, Tarifverträgen, Dienst-/Betriebsvereinbarungen oder anderen Rechtsquellen abgeleitet wird. Entscheidend ist die enge Verknüpfung eines Lebensvorgangs mit dem Arbeitsverhältnis (*BAG 21. Januar 2010 - 6 AZR 556/07 - Rn. 19 mwN*). Erfasst werden daher auch die vorliegend vom Kläger geltend gemachten Haftungsansprüche wegen Zuvielarbeit, die dem Einzelnen durch einem Mitgliedstaat zuzurechnende Verstöße gegen das Unionsrecht entstehen. Diese entspringen als Gegenleistung für zu viel geleistete Dienste (*vgl. BGH 14. Dezember 2017 - III ZR 117/17 - Rn. 5; BFH 26. August 2016*) 16

- VI B 95/15 - Rn. 16) der durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsbeziehung der Parteien.

2. Die Anwendung der Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TVöD-V auf den unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch ist mit Unionsrecht vereinbar. 17

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ist es mangels einer gemeinschaftsrechtlichen Regelung Sache der nationalen Rechtsordnung der einzelnen Mitgliedstaaten, die zuständigen Gerichte zu bestimmen und das Verfahren für die Klagen auszugestalten, die den vollen Schutz der dem Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten sollen. Daher hat der Staat die Folgen des entstandenen Schadens im Rahmen des nationalen Haftungsrechts zu beheben, wobei die im Schadensersatzrecht der einzelnen Mitgliedstaaten festgelegten materiellen und formellen Voraussetzungen nicht ungünstiger sein dürfen als bei ähnlichen Klagen, die nur nationales Recht betreffen (Grundsatz der Äquivalenz bzw. Gleichwertigkeit), und nicht so ausgestaltet sein dürfen, dass sie es praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren, die Entschädigung zu erlangen (*Grundsatz der Effektivität, vgl. EuGH 25. November 2010 - C-429/09 - [Fuß] Rn. 62, 72, jeweils mwN; 24. März 2009 - C-445/06 - Rn. 31 mwN*). 18

b) Der Grundsatz der Äquivalenz ist gewahrt. 19

aa) Die Wahrung des Äquivalenzgrundsatzes setzt voraus, dass die streitige Regelung in gleicher Weise für Klagen gilt, die auf die Verletzung des Unionsrechts gestützt sind, wie für solche, die auf die Verletzung des innerstaatlichen Rechts gestützt sind, sofern diese Klagen einen ähnlichen Gegenstand und Rechtsgrund haben (*EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 26 mwN*). Um festzustellen, ob der Grundsatz der Äquivalenz gewahrt ist, hat allein das nationale Gericht die Gleichwertigkeit der Klagen im Hinblick auf den Gegenstand, den Rechtsgrund und die wesentlichen Merkmale zu prüfen (*EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 28 mwN; 29. Oktober 2009 - C-63/08 - [Pontin] Rn. 45*). 20

bb) Die streitgegenständliche Zahlungsklage aus dem Anspruchsgrund des unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruchs ist mit sonstigen Zahlungsklagen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, insbesondere mit einer Klage auf finanziellen Ausgleich geleisteter Überstunden vergleichbar. Für diese gilt § 37 Abs. 1 TVöD-V in gleicher Weise. Aus dem Verweis in Abschnitt D.2 Nr. 2 Abs. 1 der Anlage D TVöD-V auf die beamtenrechtlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit folgt nichts anderes. Durch die in Abschnitt D.2 Nr. 2 Abs. 1 der Anlage D TVöD-V erfolgte Inbezugnahme der beamtenrechtlichen Vorschriften, hier der BbgAZVPFJ, wurden diese in das Tarifrecht inkorporiert. Die Befugnis, in Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes auf die für Beamte geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu verweisen, sofern diese Bestimmungen eindeutig sind und mit der tariflichen Regelung in einem engen sachlichen Zusammenhang stehen - was vorliegend der Fall ist -, ist von der den Tarifvertragsparteien durch Art. 9 Abs. 3 GG übertragenen Aufgabe, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder sinnvoll zu ordnen, umfasst (*BAG 18. März 2010 - 6 AZR 434/07 - Rn. 22*). Die Bezugnahme in Abschnitt D.2 Nr. 2 Abs. 1 der Anlage D TVöD-V auf die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten, welche statt der §§ 6 bis 9 und § 19 TVöD-V auf Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst Anwendung finden sollen, wirkt wie eine wörtliche Übernahme dieser Regelungen in den TVöD-V und inkorporiert diese in den Tariftext. Die in Bezug genommenen Bestimmungen sind daher integraler Bestandteil des Tarifrechts und entfalten deshalb im Bereich des TVöD-V auch Wirkung als Tarifrecht (*vgl. BAG 18. März 2010 - 6 AZR 434/07 - Rn. 25*). Durch die einzelvertragliche Inbezugnahme wurden sie im vorliegenden Fall ungeachtet ihres eigentlichen Rechtscharakters Bestandteil des Arbeitsvertrags des Klägers (*vgl. für den Tarifvertrag BAG 7. Dezember 1977 - 4 AZR 474/76 - juris-Rn. 13; ErfK/Franzen 19. Aufl. TVG § 3 Rn. 32*).

21

c) Die Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TVöD-V macht die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte zudem weder praktisch unmöglich noch erschwert sie sie übermäßig (Grundsatz der Effektivität).

22

aa) Die Frage der Effektivität ist unter Berücksichtigung der Stellung der zu prüfenden nationalen Vorschrift im gesamten Verfahren sowie des Verfahrensablaufs und der Besonderheiten des Verfahrens vor den verschiedenen nationalen Stellen zu prüfen. Dabei sind gegebenenfalls die Grundsätze zu berücksichtigen, die dem nationalen Rechtsschutzsystem zugrunde liegen, wie zB der Schutz der Verteidigungsrechte, der Grundsatz der Rechtssicherheit und der ordnungsgemäße Ablauf des Verfahrens (*EuGH 7. März 2018 - C-494/16 - [Santoro] Rn. 43; 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 35*). Die Festsetzung angemessener Ausschlussfristen ist grundsätzlich mit dem Erfordernis der Effektivität vereinbar, weil eine solche Festsetzung ein Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit ist. Derartige Fristen sind nicht geeignet, die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte praktisch unmöglich zu machen oder übermäßig zu erschweren. Es ist daher Sache der Mitgliedstaaten, für nationale Regelungen, die in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fallen, Fristen festzulegen, die insbesondere der Bedeutung der zu treffenden Entscheidungen für die Betroffenen, der Komplexität der Verfahren und der anzuwendenden Rechtsvorschriften, der Zahl der potentiell Betroffenen und den anderen zu berücksichtigenden öffentlichen oder privaten Belangen entsprechen (*EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 36*).

bb) Danach steht die insbesondere dem Grundsatz der Rechtssicherheit verpflichtete Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TVöD-V mit dem Erfordernis der Effektivität im Einklang. Es ist nicht ersichtlich, dass die Länge dieser Sechsmonats-Frist als solche die Ausübung der vom Unionsrecht verliehenen Rechte unmöglich machen oder übermäßig erschweren könnte (*vgl. für eine Frist von zwei Monaten EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 39 [zu § 15 Abs. 4 AGG]; 6. Oktober 2009 - C-40/08 - Rn. 42 ff.*). Sie ist angemessen in dem Sinne, dass sie es dem Arbeitnehmer erlaubt, zu beurteilen, ob ein Anspruchsgrund besteht und diesen gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend zu machen. Auch beginnt die Ausschlussfrist mit der Fälligkeit des Anspruchs, dh. der Kenntnis des Arbeitnehmers von den anspruchsbegründenden Tatsachen. Der Arbeitnehmer kann sich mithin nicht in einer Situation befinden, in der die

Ausschlussfrist zu laufen beginnt oder sogar abgelaufen ist, ohne dass ihm die anspruchsbegründenden Tatsachen überhaupt bekannt sind (*vgl. in diesem Sinne EuGH 6. Oktober 2009 - C-40/08 - Rn. 45*).

3. Der Kläger hat den streitgegenständlichen Anspruch nicht rechtzeitig innerhalb der Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD-V schriftlich geltend gemacht. 25

a) Da es sich bei dem unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch bei Zuvielarbeit letztlich um eine nicht in Monatsbeträgen festgelegte Gegenleistung für zu viel geleistete Dienste handelt, ist die Fälligkeitsregelung des § 24 Abs. 1 Satz 4 TVöD-V anzuwenden. Mit Ableistung der aus Sicht des Klägers unionsrechtswidrigen Zuvielarbeit hatte er jeweils Kenntnis von den anspruchsbegründenden Tatsachen. Danach sind die jüngsten streitgegenständlichen Ansprüche für Dezember 2015 mit Ablauf des 29. Februar 2016 fällig geworden. Das gilt unabhängig davon, dass unionsrechtswidrig geleistete Zuvielarbeit primär durch Freizeit auszugleichen ist. Ist ein solcher aus vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden Gründen nicht möglich, geht er nicht unter, sondern wandelt sich in einen Anspruch auf Geldentschädigung um (*vgl. hierzu BVerwG 20. Juli 2017 - 2 C 31.16 - Rn. 50 ff., BVerwGE 159, 245; 26. Juli 2012 - 2 C 29.11 - Rn. 34 ff., 40, 48, BVerwGE 143, 381*). Im vorliegenden Fall richten sich die Ansprüche für den Zeitraum Januar 2013 bis Dezember 2015 jeweils mit ihrer Fälligkeit auf einen Ausgleich durch eine Geldentschädigung, da ein Freizeitausgleich aus vom Kläger nicht zu vertretenden Gründen unstreitig nicht möglich war. Die Beklagte hat bereits in ihrem Schreiben vom 7. Mai 2013 zum Ausdruck gebracht, dass ein Freizeitausgleich auf Grundlage der bestehenden Dienstorganisation, die beibehalten werde, mit den bestehenden Kräften nicht erfolgen kann und wird. Davon geht die Revision selbst aus. 26

b) Der Kläger hätte somit seine Ansprüche im Hinblick auf die Fälligkeitsregel des § 24 Abs. 1 Satz 4 TVöD-V jeweils spätestens acht Monate nach ihrem Entstehen, letztmals am 31. August 2016 schriftlich geltend machen müssen. Das hat er nicht getan. Die Klageschrift vom 24. November 2016 ist der 27

Beklagten erst am 1. Dezember 2016 zugegangen. Eine frühere Geltendmachung im Sinne der Ausschlussfrist liegt nicht vor.

aa) Das Schreiben des Klägers vom 27. Mai 2013 wahrt die Ausschlussfrist nicht. Davon ist das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend ausgegangen. 28

(1) Das Geltendmachungsschreiben des Klägers vom 27. Mai 2013 ist eine nichttypische Erklärung (*vgl. zur Qualifikation von Geltendmachungsschreiben als nichttypische Willenserklärung BAG 23. November 2017 - 6 AZR 33/17 - Rn. 28 ff., BAGE 161, 122*), dessen Auslegung in erster Linie den Tatsachengerichten obliegt. Diese kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen, wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen und ob es alle vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Umstände widerspruchsfrei berücksichtigt hat (*st. Rspr., vgl. zuletzt BAG 18. Oktober 2018 - 6 AZR 300/17 - Rn. 42*). Ist ein solcher Fehler nicht festzustellen, ist das Revisionsgericht an die Auslegung des Berufungsgerichts gebunden, auch wenn ein anderes Auslegungsergebnis möglich erscheint oder näherliegt (*BAG 14. August 2007 - 9 AZR 934/06 - Rn. 19; BGH 8. Oktober 2003 - XII ZR 50/02 - zu 2 der Gründe*). Bei einer unterlassenen oder fehlerhaften Auslegung nichttypischer Willenserklärungen darf das Bundesarbeitsgericht die Auslegung nur dann selbst vornehmen, wenn das Landesarbeitsgericht den erforderlichen Sachverhalt vollständig festgestellt hat und kein weiteres tatsächliches Vorbringen der Parteien zu erwarten ist (*st. Rspr., BAG 18. Oktober 2018 - 6 AZR 300/17 - Rn. 42*). 29

(2) Zwar hat das Landesarbeitsgericht bei der Auslegung des Schreibens vom 27. Mai 2013 das Informationsschreiben der Beklagten vom 7. Mai 2013 als Begleitumstand unberücksichtigt gelassen (*vgl. zur Berücksichtigung von dem Erklärungsempfänger bekannten und für die Auslegung nach §§ 133, 157 BGB erheblichen Begleitumständen BAG 24. September 2014 - 5 AZR 611/12 - Rn. 28, BAGE 149, 144; 20. Juni 2013 - 6 AZR 805/11 - Rn. 14, BAGE 145, 249*). Auch kam es entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts im vorlie- 30

genden Fall für die Auslegung des Schreibens vom 27. Mai 2013 nach dem objektiven Empfängerhorizont nicht darauf an, welche Ansprüche der Kläger mit der mehr als drei Jahre später eingereichten Klage geltend machte. Der Senat kann das Schreiben vom 27. Mai 2013 jedoch selbst auslegen. Beide Parteien haben erschöpfend zu dem Geltendmachungsschreiben selbst und den diesem zugrunde liegenden Begleitumständen vorgetragen. Das Landesarbeitsgericht hat auf diesen Vortrag im Urteil Bezug genommen und zudem die wesentlichen Feststellungen bereits selbst getroffen. Soweit die erforderliche Auslegung Elemente der Tatsachenfeststellung enthält, ist dem Senat durch die bei Entscheidungsreife durch § 563 Abs. 3 ZPO auferlegte Pflicht zur Sachentscheidung zugleich die hierzu erforderliche tatrichterliche Kompetenz eingeräumt (vgl. BAG 17. Dezember 2015 - 6 AZR 186/14 - Rn. 18, BAGE 154, 28).

(3) Die Auslegung des Schreibens ergibt, dass es den Anforderungen des § 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD-V nicht genügt. 31

(a) Sinn und Zweck tariflicher Ausschlussfristen ist es, Rechtssicherheit und Rechtsklarheit zu schaffen. Der Anspruchsgegner soll sich auf die aus Sicht des Anspruchstellers noch offene Forderung rechtzeitig einstellen, Beweise sichern und gegebenenfalls Rücklagen bilden können. Er soll vor der Verfolgung von Ansprüchen, mit deren Geltendmachung er nicht rechnet und auch nicht rechnen muss, geschützt werden (BAG 18. Februar 2016 - 6 AZR 628/14 - Rn. 16). Für eine ordnungsgemäße Geltendmachung iSd. § 37 Abs. 1 TVöD-V ist daher erforderlich, dass der Anspruchsgegner zur Erfüllung eines bestimmten Anspruchs aufgefordert wird. Der Anspruchsteller muss unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass er Inhaber einer nach Grund und Höhe spezifizierten Forderung ist und auf der Erfüllung dieser Forderung besteht. Allein die Aufforderung, die bisherige Nichterfüllung „zu überdenken“ oder „zu überprüfen“, ist noch keine Geltendmachung im Tarifsinn, weil ihr das eindeutige Erfüllungsverlangen fehlt (BAG 23. November 2017 - 6 AZR 33/17 - Rn. 26 mwN, BAGE 161, 122). Der Erklärende bringt damit nicht zum Ausdruck, den Arbeitgeber auch unabhängig vom Ergebnis der Prüfung in Anspruch nehmen zu wollen (vgl. BAG 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - Rn. 51, BAGE 162, 81). 32

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erfordert eine Geltendmachung keine Substantiierung, sondern nur eine Spezifizierung des Anspruchs, die der Gegenseite eine Prüfung der gegen sie erhobenen Forderung erlaubt (*BAG 11. Dezember 2003 - 6 AZR 539/02 - zu I 1 b der Gründe, BAGE 109, 100*). Der Anspruchsgegner muss ausgehend von seinem Empfängerhorizont erkennen können, um welche Forderung es sich handelt (*BAG 18. Februar 2016 - 6 AZR 700/14 - Rn. 45, BAGE 154, 118; 18. März 1999 - 6 AZR 523/97 - zu B II 3 a der Gründe*). Die Art des Anspruchs und die Tatsachen, auf die dieser gestützt wird, müssen erkennbar sein. Eine rechtliche Begründung ist jedoch nicht erforderlich (*BAG 22. April 2004 - 8 AZR 652/02 - zu II 1 a der Gründe*). Liegen diese Voraussetzungen vor, ist eine Bezifferung nicht zwingend erforderlich (*vgl. BAG 18. Februar 2016 - 6 AZR 628/14 - Rn. 20; 19. August 2015 - 5 AZR 1000/13 - Rn. 24, BAGE 152, 221*).

(b) Dem genügt das Schreiben vom 27. Mai 2013 nicht. 34

(aa) Es lässt zunächst eine hinreichende Spezifizierung in zeitlicher Hinsicht vermissen. Entgegen der Ansicht der Revision kann dem Schreiben gerade nicht entnommen werden, dass Ansprüche sowohl für die Vergangenheit als auch für die Zukunft geltend gemacht werden sollen. In ihm heißt es wörtlich: „sollten den hauptamtlichen Kräften im Hinblick auf das Urteil des Verwaltungsgerichtes in Cottbus vom 28. Februar 2013 (AZ.: VG 5 K 914/11) etwaige Ansprüche entstehen“. Durch die zukunftsorientierte Formulierung „entsteht“ - und nicht „besteht“ - wird nicht klar, ab welchem Zeitpunkt Ansprüche geltend gemacht werden sollen. Unklar ist, ob der Kläger mit dieser Formulierung auf eine etwaige Entscheidung in dem von der Beklagten angesprochenen Berufungsverfahren abstellen will, gegebenenfalls die Rechtskraft einer solchen Entscheidung abgewartet werden soll oder alle Ansprüche, die von der Ausschlussfrist noch erfasst werden können, geltend gemacht werden sollen. Angesichts dieser Unklarheiten konnte die Beklagte nicht erkennen, welche Ansprüche sie aus Sicht des Klägers erfüllen sollte, und konnte sich darum auf derartige Ansprüche nicht einstellen. 35

- (bb) Dem Schreiben ist zudem kein hinreichend eindeutiges Erfüllungsverlangen (vgl. dazu BAG 23. November 2017 - 6 AZR 33/17 - Rn. 26, BAGE 161, 122; 18. Februar 2016 - 6 AZR 700/14 - Rn. 45 mwN, BAGE 154, 118) zu entnehmen. Der Kläger bringt darin nicht unmissverständlich zum Ausdruck, dass er der Ansicht ist, er habe einen Anspruch gegen die Beklagte, auf dessen Erfüllung er bestehe. Er behauptet im Gegenteil nicht, bereits Inhaber einer bestimmten Forderung zu sein. Vielmehr überlässt er es der weiteren Prüfung des Urteils des Verwaltungsgerichts Cottbus vom 28. Februar 2013 durch die höheren Instanzen, ob ihm ein Anspruch zusteht oder nicht, ohne deutlich zu machen, dass er die Beklagte auch unabhängig vom Ergebnis dieser Prüfung in Anspruch nehmen will. Inhaltlich stellt sein Begehren nur eine Bitte um Überprüfung der Rechtslage und Gleichbehandlung mit den hauptamtlichen (beamteten) Feuerwehrleuten, nicht jedoch eine ordnungsgemäße Geltendmachung iSd. § 37 Abs. 1 TVöD-V dar. Die insoweit von der Rechtsprechung entwickelten Anforderungen machen es in Fällen wie dem vorliegenden den Arbeitnehmern auch nicht unmöglich, ihre Ansprüche zu wahren und später gerichtlich durchzusetzen. Sie müssen lediglich deutlich machen, dass sie meinen, bestimmte, im Einzelnen zu bezeichnende Ansprüche zu besitzen und diese bis zur Klärung der Rechtslage vorsorglich geltend machen zu wollen. Dies wahrt die Ausschlussfrist (vgl. die Konstellation in BAG 17. Juli 1984 - 3 AZR 510/83 -). An einer solchen vorsorglichen Geltendmachung fehlt es hier jedoch. 36
- bb) Die vorstehenden Überlegungen gelten in gleicher Weise für das weitere Schreiben des Klägers vom 20. Juli 2016. Auch mit diesem bringt er nicht unmissverständlich zum Ausdruck, dass er Inhaber einer nach Grund, Höhe und zeitlicher Lage spezifizierten Forderung ist, auf deren Erfüllung er besteht. 37
- c) Die Berufung der Beklagten auf den Verfall der streitgegenständlichen Ansprüche ist entgegen der Ansicht der Revision nicht rechtsmissbräuchlich. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 38
- aa) Eine gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstoßende und damit gemäß § 242 BGB unzulässige Rechtsausübung stellt die Berufung auf 39

die Ausschlussfrist dann dar, wenn die zum Verfall des Anspruchs führende Untätigkeit durch ein Verhalten der Gegenpartei veranlasst worden ist. Das wird ua. angenommen, wenn der Arbeitgeber den Eindruck erweckt hat, der Arbeitnehmer könne darauf vertrauen, dass der Anspruch auch ohne rechtzeitige Geltendmachung erfüllt werde (*BAG 18. Februar 2016 - 6 AZR 628/14 - Rn. 25 mwN*).

Die Bewertung des Berufungsgerichts hinsichtlich des Vorliegens eines Rechtsmissbrauchs als unbestimmter Rechtsbegriff kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der der Tatrichter einen Beurteilungsspielraum hat, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob das Urteil in sich widerspruchsfrei ist (*BAG 15. Juli 2009 - 5 AZR 867/08 - Rn. 31 mwN, BAGE 131, 215*).

40

bb) Diesem Prüfungsmaßstab hält die Bewertung des Landesarbeitsgerichts stand. Es hat das Schreiben der Beklagten vom 7. Mai 2013 eingehend gewürdigt und hierin keinen Anhaltspunkt dafür gesehen, dass dem Kläger die ordnungsgemäße Geltendmachung seiner Ansprüche in irgendeiner Weise erschwert wurde. Ferner hat das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise angenommen, dass der Kläger aufgrund des Schreibens nicht darauf habe vertrauen dürfen, die Beklagte werde seine Ansprüche unabhängig von der Einhaltung der tariflichen Ausschlussfrist erfüllen, da sich das Schreiben nicht zu Ausgleichsansprüchen verhalte, sondern allein die Beibehaltung der bisherigen Dienstorganisation betreffe. Diese Bewertung ist auch in der Sache zutreffend. Die Beklagte hat den Kläger nicht an einer Geltendmachung seiner Ansprüche gehindert. Sie hat durch das Schreiben vom 7. Mai 2013 und die hiermit erfolgte Mitteilung über das Urteil des Verwaltungsgerichts Cottbus vielmehr den Anstoß dafür gegeben, dass der Kläger selbst überprüfen kann, ob aus seiner Sicht Ansprüche gegen die Beklagte bestehen, für dessen wirksame Geltendmachung jedoch er allein verantwortlich ist.

41

cc) Entgegen der Ansicht der Revision musste die Beklagte auch nicht darauf hinweisen, dass sie die Geltendmachung für nicht ausreichend erachtet. Dabei kann dahinstehen, ob die Ansicht des Landesarbeitsgerichts zutrifft, der Kläger habe aufgrund dessen, dass er seine Ansprüche nicht einmal annähernd konkretisiert habe - anders als in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Januar 2013 (- 10 AZR 863/11 - BAGE 144, 210) - von vornherein nicht damit rechnen dürfen, dass sein Geltendmachungsschreiben ausreichend sei. Das Landesarbeitsgericht hat keine Umstände festgestellt, die darauf schließen ließen, dass die Beklagte offenkundig darauf gesetzt hätte, dass der Kläger und andere Feuerwehrleute vor weiteren Geltendmachungen erkennbar verfolgter Ansprüche zurückschrecken würden, um so bewusst Ansprüche sukzessive verfallen zu lassen, und es deshalb rechtsmissbräuchlich unterlassen hätte, Umstände mitzuteilen, die den Kläger zur Einhaltung der Ausschlussfrist veranlasst hätten (vgl. BAG 16. Januar 2013 - 10 AZR 863/11 - Rn. 38, aaO).

II. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 43

Spelge

Krumbiegel

Heinkel

Kohout

M. Werner